

Kirchliches Recht in der Defensive

Warum die Position der Kirche nicht überzeugt

HARTMUT KRESS

Mit seiner Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht hat der Bonner Theologieprofessor Hartmut Kress eine kontroverse Diskussion entfacht (siehe Ulrich Lilie in *zz 5/2019* und Michael Germann in *zz 6/2019*). In dieser Ausgabe antwortet der Sozialethiker auf die Kritik.

Das Arbeitsrecht der deutschen Kirchen bleibt ein Dauerproblem. Durch die jüngsten Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist es noch mehr in die Defensive geraten. Die Kirchen möchten den Ist-Zustand konservieren. Daher hat die Diakonie das Bundesverfassungsgericht angerufen, um das sie betreffende Urteil des EuGH mit Hilfe einer Verfassungsbeschwerde auszuhebeln.

Für den Ist-Zustand plädieren der Präsident der Diakonie Deutschland Ulrich Lilie und der Kirchenrechtler Michael Germann. Sie widersprechen der Kritik, die ich in *zz 4/2019* am kirchlichen Arbeitsrecht geübt habe. Meinerseits kann ich freilich nicht erkennen, dass der EuGH mit den Urteilen, die er 2018 zum deutschen kirchlichen Arbeitsrecht bekanntgab, zu weit gegangen wäre – im Gegenteil. Bei Licht betrachtet war der EuGH durchaus konzilient. So hatte das Bundesarbeitsgericht zusätzlich auch Zweifel daran, ob Caritas und Diakonie als privatrechtlich organisierte und privatwirtschaftlich agierende Unternehmen korrekterweise überhaupt unter das Selbstverwaltungsrecht der „Kirchen“ einzuordnen seien. Der EuGH hält dies für hinnehmbar. Zugleich bestätigte er, dass die Kirchen ihr Organisationsethos sichern dürfen. Einen Tendenzschutz hat er für sie nicht verneint. Er hat nur

einige völlig überschießende Momente des kirchlichen Arbeitsrechts zurückgestutzt. Ihm zufolge darf die Kirche von Arbeitsplatzbewerberinnen und -bewerbern nicht mehr pauschal Kirchenzugehörigkeit verlangen. Konkrete Entscheidungen kirchlicher Träger sollen künftig von unabhängigen staatlichen Gerichten geprüft werden können.

Ein derartiger Rechtsschutz ist dringend geboten. Einen Eindruck davon, wie intransparent und unschlüssig kirchliche Sichtweisen ausfallen, vermitteln Sätze, die 2012 der für das Arbeitsrecht zuständige EKD-Referent Detlev Fey zur Bewerberauswahl in kirchlich getragenen Kliniken zu Papier gebracht hat. Er schrieb, die „Ärztin, die mich im Diakonie-Krankenhaus untersucht“, müsse christlich sein, weil ihre Arbeit „eindeutig“ zum verkündigungsnahen „Dienst am Nächsten“ gehöre. Jedoch könnten „ausnahmsweise Nichtchristen für die anästhesiologische Abteilung eines Diakoniekrankenhauses eingestellt werden, wenn keine geeigneten christlichen Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen“.

Reine Willkür

Angeichts solcher Willkür leuchtet völlig ein, was der EuGH jetzt vorgeschrieben hat. In jedem konkreten Fall muss es „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ sowie durch unabhängige staatliche Richter überprüfbar sein, wenn beziehungsweise warum ein kirchlich getragenes Unternehmen von Bewerbern Kirchenzugehörigkeit verlangt. Hiermit bringt der EuGH lediglich übliche rechtsstaatliche Standards zum Zuge. Leider ist dies unverändert notwendig, obwohl die EKD 2016 ihre Loyalitätsrichtlinie überarbeitet hat.

Wie argumentiert der Diakoniepräsident Ulrich Lilie, um die Urteile des

EuGH und des BAG abzuweisen? In *zz 5/2019* schreibt er, dass „zunehmend säkular sozialisierte Richterinnen und Richter (...) über keine theologische, kirchliche oder diakonische ‚Feldkompetenz‘ verfügen“. Daher seien sie nicht geeignet, „arbeitsrechtliche Richtlinien für die Einstellungspraxis der Kirchen“ festzulegen.

Nun haben EuGH und BAG den staatlichen Gerichten aber gar keine „Richtlinien“-Funktion zugewiesen. Umgekehrt spricht Lilie staatlichen Richtern pauschal ihre sach- und fallbezogene Urteils kraft ab. Diese Misstrauenserklärung eines kirchlichen Amtsträgers an

Foto: dpa / Daniel Karmann



Mitarbeiter der Diakonie und der Kirche protestierten im vergangenen Jahr am Rande der EKD-Synodaltagung in Würzburg.

den Rechtsstaat ist sehr befremdlich. Sie fällt in die alte Abwehr der Kirche gegen den demokratischen Rechtsstaat zurück, die man am Ende des 20. Jahrhunderts für überwunden gehalten hatte. Im Übrigen möchten neuerdings auch andere, zum Beispiel muslimische Organisationen nach dem Muster der Kirchen ein eigenes Arbeitsrecht etablieren. Soll dann auch für sie gelten, dass wesentliche Sachverhalte ihres individuellen Arbeitsrechts der Kontrolle durch staatliche Gerichte entzogen bleiben?

Insgesamt liegen die Beiträge von Lillie und Germann auf der Linie der EKD.

Die EKD ist nicht bereit, ihr bisheriges kirchliches Arbeitsrecht konsequent zu reformieren. Dies zeigte sich, als sie 2018 ihr Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG)

Die EKD ist nicht bereit, ihr bisheriges kirchliches Arbeitsrecht konsequent zu reformieren.

novellierte. So hat sie bestimmte Regeln über kirchengerichtliche Verfahren bei arbeitsrechtlichen Konflikten in Paragraph 61 MVG unverändert beibehalten. Wenn

sich bei Streitigkeiten die Arbeitnehmerseite von einem „Beistand“ unterstützen lässt, „muss“ dieser laut Paragraph 61 der Kirche angehören. Per Kirchengesetz ist es der Arbeitnehmerseite also weiterhin untersagt, sich von einem Beistand oder Anwalt begleiten zu lassen, der der falschen oder keiner Religion angehört.

Zudem hat die EKD es 2018 versäumt, aus ihrem MVG eine diskriminierende Norm zu entfernen, die sogar die katholische Kirche nicht kennt. Nach wie vor dürfen laut EKD-Gesetz die Landeskirchen verbieten, dass nichtchristliche Beschäftigte in die Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen gewählt werden. Diese Diskriminierung habe ich in *zz 4/2019* erwähnt. Aktuell ist nachzutragen, dass zum Beispiel die Mitarbeitervertretung der Diakonie Württemberg die dortige Landeskirche dazu zu bewegen versucht, nichtchristlichen Mitarbeitern endlich das passive Wahlrecht einzuräumen. Sogar in Württemberg ist in diakonischen Unternehmen ein signifikanter Teil der Beschäftigten ohne Kirchenmitgliedschaft.

Pluralismus als Normalität

Hiermit gelangt ein Faktum ins Spiel, das von Ulrich Lillie und Michael Germann konsequent marginalisiert wird. Die Entkirchlichung und der weltanschauliche Pluralismus der Bevölkerung spiegeln sich darin wider, dass auch die Mitarbeiterschaft kirchlich getragener Unternehmen religiös-weltanschaulich heterogen geworden ist. Wäre man in den vergangenen Jahren vor Ort der offiziellen Linie gefolgt, prinzipiell oder vorwiegend nur Kirchenmitglieder einzustellen, hätten viele Einrichtungen schließen oder schwere Qualitätseinbußen hinnehmen müssen. Daher bin ich überrascht, dass der Diakoniepräsident meine Aussage aus *zz 4/2019* zurückweist, der zufolge die Diakonie „faktisch ein normaler Arbeitgeber wie andere“ ist. In unserer Gesellschaft ist weltanschaulicher Pluralismus zu einer Normalität geworden, die auf die Diakonie durchschlägt.

Von „normal“ ist sodann in funktionaler Hinsicht zu sprechen. Diakonie und Caritas führen „normale“ öffentliche Aufgaben aus, die genauso von sonstigen Trägern, etwa dem Deutschen Roten Kreuz, geleistet werden. In einer kirchlich

getragenen Klinik müssen Operationen durchgeführt werden und muss ärztliche Information und Aufklärung erfolgen, so wie es den professionellen Standards entspricht. Wenn Ulrich Lilie anmahnt, dass Patienten „bei Bedarf zum Gottesdienst geleitet werden“, ist dies weder die Aufgabe des behandelnden Arztes noch hat der EuGH dies verhindert oder erschwert.

Etymologisch bedeutet „normal“: „der Regel gemäß“. Das Wort „normal“ ist für Tatsachenbeschreibungen, aber auch für

Die Kirchen haben bis weit ins 20. Jahrhundert hinein die Menschen- und Grundrechte abgelehnt.

Werturteile von Belang. Normativ ist zu unterstreichen, dass sich die Diakonie an die Grundrechtsstandards halten sollte, die seit dem 19. und 20. Jahrhundert im säkularen Staat zum Glück „normal“ geworden sind.

Der Kirchenrechtler Michael Germann lehnt dies in *zz 6/2019* indessen ab. Er meint, kirchlich getragene Einrichtungen dürften ihrem Personal „Zumutungen“ auferlegen, die vom Normalen abweichen. Hiermit folgt er dem EKDJuristen Hans Michael Heinig. Germann und Heinig erläutern dies anhand des vieldiskutierten Chefarztfalls. Anders als der EuGH und anders als sämtliche deutsche Arbeitsgerichte halten sie es für vertretbar, dass eine Düsseldorfer katholische Klinik einem Chefarzt gekündigt hat, nachdem er eine zweite Ehe geschlossen hatte. Jedoch hat sich sogar die katholische Kirche selbst eines Besseren besonnen. Sie erklärt öffentlich, sie würde eine solche Kündigung heute nicht mehr aussprechen. Im Kern geht es beim Chefarztfall um den Schutz persönlicher Grundrechte, etwa des Rechts auf Ehe und Familie und der Privatsphäre. Heinig und Germann hätten triftige Argumente beibringen müssen, warum die Kirche befügt sein soll, Arbeitnehmern, die in ihren

Einrichtungen „normal“ beschäftigt werden, solche Grundrechte vorzuenthalten. In ihren Aussagen wirkt nach, dass die Kirchen bis weit in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hinein die Menschen- und Grundrechte generell abgelehnt haben.

Auf der Begründungsebene sind die Beiträge von Ulrich Lilie und von Michael Germann durch ihr Schweigen interessant. Zumeist legitimieren die Kirchen die Auflagen beziehungsweise „Zumutungen“ für ihre Beschäftigten mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft. Diesem zufolge stehen alle in der Kirche Tätigen im Dienst Christi und im „Sendungsauftrag“ der Kirche. Ulrich Lilie hat in *zz 5/2019* das Wort „Dienstgemeinschaft“ aber nicht verwendet. Es ist ja auch mehr als belastet, da es dem NS-Arbeitsrecht der Dreißigerjahre entstammt. In den Fünfzigerjahren wurde es verkirchlicht. Zurzeit wird es im Sinn von Karl Barths Dogmatik der „Königsherrschaft Christi“ ausgelegt, die ihrerseits kritisch zu disku-



Foto: dpa/Hans Blossy

Großer Arbeitgeber: Das Krankenhaus „Diakonie Klinikum Jung-Stilling“ an der Wichernstraße in Siegen.

tieren ist. Empirisch ist belegt, dass Arbeitnehmer dem Wort mit Unverständnis begegnen. Wie es auf Beschäftigte wirkt, ist daran ablesbar, dass Mitarbeitervertreter die kirchliche Dienst„gemeinschaft“ als Dienst„herrschaft“ paraphrasieren.

Lilie und Germann bringen nun andere Ideen ins Spiel: das „Priestertum aller Gläubigen“ oder die „Gemeinschaft der Getauften für das Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes“. Sicherlich, das allgemeine Priestertum aller Gläubigen war in der Reformationszeit eine wichtige Leitidee gewesen. Auf das heutige kirchliche Arbeitsrecht passt das Wort allerdings nicht, weil die Kirchen faktisch sehr viele nichtchristliche Personen beschäftigen. Es unterstellt eine religiöse Homogenität, die nicht vorhanden ist. Soziologisch kann vom Allgemeinen Priestertum oder einer „Gemeinschaft der Getauften“ in kirchlichen Unternehmen keine Rede sein.

Impulse der Reformation

Anderweitig ließen sich Impulse der Reformation aber in der Tat aufgreifen. Luther hatte die „normale“, nämlich die irdische, weltliche Berufsarbeit radikal aufgewertet. Vor allem hat er in seiner Zwei-Reiche-Lehre betont, dass für das irdische, weltliche Zusammenleben statt eines geistlichen vielmehr das profane „natürliche“, weltliche Recht zu gelten hat. Die evangelische Kirche sollte hieran auf heutigem Niveau anknüpfen und das weltliche Recht, vor allem die Grundrechte sowie die Verfahrenswege des Rechtsstaats vollgültig akzeptieren.

Stattdessen beharrt die Kirche auf dem status quo. Das Bundesverfassungsgericht soll für sie als Erbringerin weltlicher Dienstleistungen ein extensiv ausgelegtes kirchlich korporatives Selbstbestimmungsrecht zementieren – letztlich gegen den EuGH als höchstes europäisches Gericht. Dieses Ansinnen ist völlig überdehnt. Auch namhafte Juristen halten die kirchlichen Ansprüche für rational unausgewogen, ja für „usurpatorisch“ (Bernhard Schlink). Indem die Kirche sich hierfür auf die „christliche Dienstgemeinschaft“ oder die „Gemeinschaft der Getauften“ beruft, schiebt sie die heutigen Realitäten der Arbeitswelt beiseite und gründet ihren steilen Anspruch argumentativ auf tönernen Füße. 