

Das kirchliche Arbeitsrecht und der Schutz der individuellen Grundrechte

Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte hat einen Impuls zugunsten individueller Grundrechte gesetzt

Von Hartmut Kreß

In der Bundesrepublik Deutschland haben vor staatlichen Gerichten immer wieder Gerichtsverfahren stattgefunden, in denen arbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen den Kirchen und ihren Mitarbeitern verhandelt wurden. Die Wege der Rechtsprechung blieben jedoch verschlungen; das Problemknäuel, das aus dem kirchlichen Arbeitsrecht entstanden ist, ließ sich bislang nicht entwirren. Aus Anlass eines Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 9.12.2008 zum Amtsrecht in der evangelischen Kirche¹ stellte der Jurist Hermann Weber die Frage, ob hiermit nun das »unrühmliche Ende einer unendlichen Geschichte« erreicht sei. Skeptisch zog er die Bilanz: Es »bleibt nur das Warten auf die Rechtsprechung des EGMR, bei dem zurzeit eine ganze Reihe einschlägiger Verfahren aus Deutschland zur Entscheidung ansteht.«² Im Jahr 2010 war es dann so weit: Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) gab zwei Urteile bekannt, die das religiös-innerorganisatorische Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland zum Gegenstand haben.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte zum Grundrechtsschutz im kirchlichen Arbeitsrecht

Am 23.9.2010 urteilte der EGMR, dass in der Bundesrepublik Deutschland gegen Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention verstoßen worden ist. In Artikel 8 I heißt es: »Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens«. Dies sei bei der Kündigung eines Organisten durch die römisch-katholische Kirche nicht beachtet worden. Nach der Trennung von seiner Ehefrau hatte der Organist mit einer anderen Frau zusammengelebt, die von ihm ein Kind erwartete. Die katholische Kirchengemeinde in Essen, bei der er beschäftigt war, kündigte ihm im Jahr 1998, weil er wegen Ehebruchs und Bigamie die kirchlichen Arbeitsrechtsregeln verletzt habe. Der Betroffene wollte die Kündigung nicht hinnehmen, blieb vor deutschen Gerichten aber erfolglos und wandte sich schließlich an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Dieser stellte jetzt eine Menschenrechtsverletzung, nämlich einen Verstoß gegen das Grundrecht auf Achtung des Privat- und Familienlebens fest. Die deutschen Arbeitsgerichte hätten es unterlassen, zwischen den Rechten beider Parteien abzuwägen, stattdessen zu einseitig die Rechte des kirchli-

chen Arbeitgebers in den Vordergrund gerückt und dessen Gesichtspunkte praktisch ungeprüft übernommen. Überdies hätten sie nicht berücksichtigt, dass der Betroffene außerhalb der katholischen Kirche kaum eine Chance auf Arbeit gehabt habe.³

Man wird nicht einwenden können, das Straßburger Gericht habe einseitig oder einäugig zu Lasten der Kirche geurteilt. Denn am 23.9.2010 stand noch ein zweiter Sachverhalt zur Entscheidung an. Die Straßburger Richter akzeptierten die Kündigung, die eine andere Religionsgemeinschaft wegen einer außerehelichen Beziehung ausgesprochen hatte. Ein Mormone war entlassen worden, der in Deutschland in seiner Glaubensgemeinschaft Leiter der Öffentlichkeitsarbeit gewesen war. Ihm zu kündigen sei kein Menschenrechtsverstoß gewesen, da er im engeren Binnen- oder Führungsbereich seiner Glaubensrichtung eine herausragende Position ausgeübt habe und weil die deutschen Gerichte in seinem Fall alle wesentlichen Umstände beachtet hätten.⁴

Die Entscheidung des EGMR zur römisch-katholischen Kirche wurde in der Süddeutschen Zeitung als »notwendige Lektion für die Kirche« bezeichnet: »Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte erteilt der katholischen Kirche eine Nachhilfestunde in Arbeitsrecht. Es wurde höchste Zeit. Im Namen der Moral darf nicht diskriminiert werden [...] Wer nicht ›gottgefällig‹ lebt, wird gekündigt; und wer gottgefällig ist, das bestimmt sie. Die katholische Kindergärtnerin, die sich scheiden lässt, ist es angeblich nicht.« Nach der Entscheidung des EGMR sei die Zeit des »verdünnten Arbeitsrechts« im kirchlichen Bereich nun zu Ende.⁵

Es ist offen, ob diese Prognose sich kurzfristig oder erst langfristig erfüllen wird. Zurzeit (Oktober 2010) ist auch noch unklar, ob das Urteil des EGMR von Seiten der Bundesrepublik Deutschland angefochten werden wird und ob dann letztlich die Große Kammer des EGMR hierüber zu befinden haben wird. Unerlässlich ist es aber auf jeden Fall, das Straßburger Urteil der Sache nach aufzugreifen und den Reformbedarf zu erörtern, der sich für das deutsche Staatskirchen- bzw. Religionsverfassungsrecht, speziell im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts, angestaut hat. Dies gilt rechtswissenschaftlich, legt sich aber auch für die Sozial- und Rechtsethik, genauer: im Licht einer Ethik des Grundrechtsschutzes nahe. Insgesamt reicht der Klärungsbedarf über den Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens hinaus, der in Straßburg jetzt im Mittelpunkt stand. Es geht auch noch um weitere Grundrechte, etwa die Religions- und Meinungsfreiheit oder die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer. Zu oft werden überdies die Anschlussfragen übersehen, die sich heute im Zuge der religiös-weltanschaulichen Pluralisierung ergeben. Neben den Kirchen rücken inzwischen weitere religiöse Gemeinschaften in die Rolle von Arbeitgebern ein. Rechtsethisch gilt, dass auch sie sich nicht über die Menschen- und Grundrechte ihrer Mitarbeiter hinwegsetzen dürfen. Sehr große Arbeitgeber sind in der Bundesrepublik Deutschland allerdings nach wie vor die katholische Kirche und die evangelischen Kirchen. Die römisch-katholische Kirche beschäftigt im sozial-caritativen Bereich ca. eine halbe Million Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihr innerkirchliches Arbeitsrecht steht in besonders starker Spannung zu den individuellen Grund- und Menschenrechten.

Problempunkte im römisch-katholischen Arbeitsrecht

Im Jahr 1993 hat die katholische Deutsche Bischofskonferenz die jetzt gültige »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« erlassen. Kompliziert wird

die Sachlage, weil ungeachtet dieser »Grundordnung«, die Rechtsklarheit herstellen sollte, der jeweilige Diözesanbischof eigene Rechtsbefugnisse behält.⁶ Doch von Kompetenz- und Verfahrensfragen abgesehen: Die Grundordnung geht so weit, dass sie Pflichten benennt, die für Arbeitnehmer in katholischen Einrichtungen auch hinsichtlich ihrer persönlichen Moral und Lebensführung gelten sollen. Zwar nimmt sie hierbei Differenzierungen vor und kennt durchaus Abstufungen bei den Loyalitätsforderungen, die kirchliche Arbeitnehmer erfüllen sollen. Diejenigen, die geistliche Aufgaben wahrnehmen oder für Leitungsaufgaben zuständig sind, werden besonders strikt auf die katholische Glaubens- und Sittenlehre behaftet. Trotzdem werden aber auch die Beschäftigten, die in sonstigen, nachgeordneten Funktionen tätig sind, in ihrer Lebensführung und Moral an die Vorgaben der katholischen Kirche gebunden.

Der »Grundordnung« der Bischofskonferenz gemäß müssen katholische Mitarbeiter »die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen«. Darüber hinaus haben nichtkatholische Mitarbeiter die »Wahrheiten und Werte des Evangeliums« zu beachten. Solche Generalklauseln – darunter auch das Gebot, Dienstaufgaben »im Sinne der Kirche zu erfüllen« – sind im Rahmen eines Rechtstextes so unpräzise, vage und dehnbar, dass sie für die Arbeitnehmer Rechtsunsicherheit erzeugen.⁷ Darüber hinaus listet die Grundordnung Einzelforderungen auf, die auf der moralisch-religiösen Lehrbildung des römisch-katholischen Lehramts beruhen und auf die Lebensführung sowie auf die persönliche Lebenseinstellung, also auf das Gewissen und das Ethos eines Arbeitnehmers durchschlagen. Zum Beispiel ist untersagt, aus der katholischen Kirche auszutreten. Auch der Übertritt eines Mitarbeiters zur evangelischen Kirche ist Loyalitätsverletzung und Kündigungsgrund. Die Bestimmung greift in die persönliche Religionsfreiheit ein und konterkariert das Leitbild der Toleranz, das in der weltanschaulich pluralistischen Gesellschaft unhintergebar geworden ist.

Oder: Die »Grundordnung« duldet keinen Schwangerschaftsabbruch, kein gleichgeschlechtlich orientiertes Verhalten und keine verschieden- oder gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft, obwohl eine eingetragene Partnerschaft dem staatlichen Gesetz zufolge zulässig ist.⁸ Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die in evangelischen Kirchen gelten, sind hierin liberaler, weil sie sich stärker an die staatlichen Rechtsnormen anlehnen.⁹ Unzulässig ist auf römisch-katholischer Seite die Ehescheidung bzw. die Wiederverheiratung eines Geschiedenen. Durch die Misshelligkeiten bei den innerkirchlichen Ehenichtigkeitsverfahren wird die Problematik dieser Restriktion nochmals verschärft.¹⁰ Faktisch wird inzwischen ebenfalls bedeutsam, dass die katholische Kirche die künstliche Befruchtung (In-vitro-Fertilisation) untersagt hat. Das Verbot veranlasst Arbeitnehmerinnen bzw. Kinderwunschpaare dazu, eine IVF gegenüber ihrem katholischen Arbeitgeber zu verheimlichen.

Weitere Beispiele wären zu ergänzen. Die Restriktionen wirken sich letztlich auf sämtliche Beschäftigte in katholisch getragenen Einrichtungen aus. Wie sehr sich die Probleme angehäuft haben, wurde in letzter Zeit – abgesehen von der Straßburger Entscheidung vom 23.9.2010 – noch an anderweitigen Gerichtsverfahren ersichtlich, die im Inland verhandelt wurden. Unter anderem ging es darum, ob eine katholisch getragene Klinik einen Chefarzt nach einer Wiederverheiratung entlassen darf. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschied 2010 zugunsten des Chefarztes. Dabei ließ es freilich unerörtert, welche Plausibilität die innerkirchlichen Vorgaben eigentlich besitzen und ob das Verbot der Ehescheidung, an dem die katholische Kirche im Rahmen ihres kirchlichen Selbstbestimmungsrechts arbeitsrechtlich bis heute festhält, vor den individuellen Persönlichkeits-

rechten der Beschäftigten tatsächlich den Vorrang besitzt. Gegen einen derartigen Durchgriff hatte sich am 23.9.2010 ja das Straßburger Gericht gewendet. Das Düsseldorfer Landesarbeitsgericht ging immerhin so weit, die Entscheidung des kirchlichen Arbeitgebers am Gleichheitsgrundsatz zu bemessen: Es sei willkürlich gewesen, dem Chefarzt zu kündigen, weil die Klinik bei anderen Chefarzten darauf verzichtet hatte. Überdies hielt das Gericht es für grundrechtswidrig, dass – wie es im Düsseldorfer Fall gegeben war – der kirchliche »Arbeitgeber einen Kündigungsgrund über längere Zeit ›auf Vorrat« hält und eine Kündigung unvermutet erst nach Jahren ausgesprochen wird.¹¹ Ethisch gesehen verletzt ein Arbeitgeber bei einem solchen Verhalten elementare Standards der Fairness, des Vertrauensschutzes und der Verlässlichkeit.

Glaubwürdigkeitsprobleme der Kirchen

Für die Kirchen selbst – für die katholische wie auch die evangelische Kirche – müsste sich eigentlich die Frage stellen, ob sie durch Vorgaben ihres Arbeitsrechts auf Dauer selbst in Schwierigkeiten geraten. Dies gilt schon allein moralisch im Blick auf ihre Glaubwürdigkeit. Zum Glaubwürdigkeitsproblem sei exemplarisch nur noch erwähnt, dass Arbeitsplatzbewerber lediglich deswegen in eine Kirche eintreten, um den von ihnen gewünschten Arbeitsplatz zu erhalten¹², oder dass nichtchristliche Arbeitskräfte, etwa Erzieherinnen, wenig Hoffnung auf eine von ihnen eigentlich angestrebte Tätigkeit haben können. Bei einer Veranstaltung der CDU im Oktober 2010, auf der Bundeskanzlerin Angela Merkel anwesend war, beklagte sich eine »Erzieherin und Muslima [...] bei der Kanzlerin darüber, dass sie nach ihrer Ausbildung nicht in dem von der Caritas betriebenen katholischen Kindergarten arbeiten könne, in dem sie aber ihr Praktikum ohne Gehalt habe absolvieren dürfen. ›Das verletzt mich sehr«.¹³ Wenn Menschen solche Erfahrungen machen, belastet dies die moralische Reputation der Kirchen. Ihr öffentliches Ansehen hängt wesentlich davon ab, dass sie die Funktionsbedingungen der weltanschaulich pluralistischen Gesellschaft akzeptieren, die individuellen Grundrechte respektieren und jeden Anschein der Diskriminierung Andersdenkender oder -glaubender vermeiden.

Pragmatisch betrachtet werden kirchliche Arbeitgeber auf Dauer besorgt sein müssen, ob sie noch in hinreichendem Maß qualifizierte Mitarbeiter finden, die bereit sind, sich den engen Normen des kirchlichen Arbeitsrechtes unterzuordnen.¹⁴ Künftig wird sich diese Problematik angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels, z.B. des Ärztemangels, für kirchliche Einrichtungen verschärfen. Insofern ist es wenig wegweisend, wenn römisch-katholische Stimmen forderten, das eigenständige katholische Arbeitsrecht und die katholisch-innerkirchliche Gerichtsbarkeit weiter auszubauen. Diese Forderung erfolgt aus einer Abwehrhaltung heraus. Es sei wichtig, der »Fremdbestimmung« durch staatliches Recht zu wehren¹⁵; und es müsse deutlich gemacht werden, dass »zwischen der kirchlichen und staatlichen Rechtsordnung tiefe wesensgemäße Unterschiede« bestehen.¹⁶ Der Bischof von Regensburg hatte im Jahr 2003 katholischen Mitarbeitern sogar verboten, »bei Streitigkeiten, die im Rahmen ihrer kirchlichen Ämter und Aufgaben entstehen, weltliche Gerichte anzugehen [...] Zuwiderhandlungen, die bei kirchlichen Mitarbeitern ein Dienstvergehen darstellen, können mit einer gerechten Strafe, ggf. Disziplinarmaßnahmen, belegt werden«.¹⁷ Dass solche Vorgaben für die Glaubwürdigkeit der Kirchen und ihre Attraktivität als Arbeitgeber abträglich sind, liegt auf der Hand.

Der Brennpunkt »Streikrecht«

Im Jahr 2010 war in der Bundesrepublik Deutschland überdies strittig, ob Arbeitnehmern in kirchlichen Einrichtungen das Streikrecht verwehrt werden darf. Kirchliche Arbeitnehmer beklagen unter anderem untertarifliche Bezahlung und verschlechterte Lohn- und Arbeitsstrukturen.¹⁸ Die beiden großen Kirchen – neben der römisch-katholischen Kirche auch die große Überzahl evangelischer Landeskirchen – lehnen Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. Zur Regulierung arbeitsrechtlicher Konflikte haben sie den Dritten Weg etabliert, der kein Streikrecht vorsieht. Das Arbeitsgericht Bielefeld entschied im Jahr 2010 gegen die Gewerkschaft Verdi zugunsten des kirchlichen, in diesem Fall des von evangelischer Seite vertretenen Standpunktes.¹⁹ Mit dem Streitfall wird sich nun das Bundesarbeitsgericht zu befassen haben. Die Evangelische Kirche von Westfalen, die das Gerichtsverfahren angestrebt hatte, begründete ihre Auffassung, dass in kirchlich getragenen sozial-karitativen Einrichtungen kein Streikrecht bestehen dürfe, mit der Aussage: »Gott kann man nicht bestreiken«.²⁰

An dieser Begründung ist problematisch, dass sie unterschiedliche Kategorien – das Verhältnis zwischen Gott und Mensch einerseits, innerweltliche Rechtsverhältnisse andererseits – in argumentativ unschlüssiger Form verknüpft. Das Arbeitsrecht wird religiös-theologisch überfrachtet. Es gibt zu denken, dass der von den beiden großen Kirchen verwendete Begriff der kirchlichen Dienstgemeinschaft schon vor Langem als theologisch nicht tragfähig bezeichnet worden ist: »Die Kirche ist das Volk Gottes und nicht mit dem kirchlichen Dienst identisch«.²¹ Auch juristisch und soziologisch bleibt er als Abgrenzungs- und Leitbegriff zu unbestimmt. Er lässt sich eigentlich nicht dazu nutzen, »dass konkrete, von der gewerblichen Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst abweichende Rechtspositionen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. spezifische Regeln der Kooperation daraus abgeleitet werden«.²² Sogar Norbert Feldhoff, langjähriger Generalvikar des Erzbischofs von Köln, meinte jetzt, es müsse erwogen werden, »ob und ggf. unter welchen Umständen Tarifverträge mit Gewerkschaften ein für die Kirche angemessener Weg wären«.²³ Insofern ist auch bei kirchlichen Amtsträgern offenbar Verunsicherung entstanden, wie tragfähig der kirchliche Standpunkt noch ist.

Das persönliche Selbstbestimmungsrecht in der Spannung zwischen Kirche und Staat

Das eingangs erwähnte Urteil des EGMR vom 23.9.2010 betraf indessen nicht das Streikrecht, sondern die Privatsphäre kirchlicher Arbeitnehmer. Dabei kann es um die Zulässigkeit der Ehescheidung oder die Wahl der Lebensform, etwa einer nichtehelichen oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft gehen. Weil das katholische Lehramt dies alles verwirft, geraten das korporative Selbstbestimmungsrecht der katholischen Kirche und die individuellen Grundrechte von Mitarbeitern in Widerstreit. Konkrete Streitfälle brechen in kirchlichen Einrichtungen des Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesens auf, die teilweise in sehr hohem Maß vom Staat oder anderweitig refinanziert werden und oft der Basisversorgung dienen. De facto erfüllen sie staatliche oder öffentliche Aufgaben. In der Bundesrepublik Deutschland hat es die staatliche Rechtspolitik in den letzten Jahren dahingestellt sein lassen, ob und in welchem Maß der Staat, der

für die Wahrung der Grundrechte Verantwortung trägt, auch hinsichtlich kirchlicher Einrichtungen die persönlichen Grund-, Abwehr- und Freiheitsrechte der Bürger zu schützen hat. Nimmt man einen europäischen Rechtsvergleich vor, dann wird aber deutlich, dass die Rechtspolitik diesem Thema nicht ausweichen sollte. In Großbritannien wurde im Jahr 2010 ein Gesetz beschlossen («Equality Act»), das einschließt, dass Homosexuelle in kirchlichen Arbeitsverhältnissen nicht mehr benachteiligt werden dürfen. Kirchliche Sonderregeln werden nur noch für Amtsträger in kirchlichen Schlüsselfunktionen, besonders für Geistliche, akzeptiert.²⁴ Schon früher waren katholische Einrichtungen auf die Regeln verpflichtet worden, die generell gelten. Im Jahr 2007 erlegte ein britisches Gesetz («Sexual Orientation Regulations») es katholisch getragenen Adoptionsagenturen auf, Kinder ebenfalls an gleichgeschlechtliche Paare zu vermitteln.

In Deutschland war die Rechtspolitik nicht nur im Blick auf das kirchliche Arbeitsrecht, sondern auch in anderen Punkten zögerlicher als in anderen europäischen Staaten, gegenüber kirchlichen Vorgaben die persönlichen Selbstbestimmungsrechte von Betroffenen zu schützen. Dies wäre z.B. sinnvoll gewesen angesichts dessen, dass die katholische Kirche es ablehnte, in von ihr getragenen Kliniken oder Pflegeeinrichtungen Patientenverfügungen zu berücksichtigen, die für das irreversible apallische Syndrom einen Abbruch der künstlichen Lebensverlängerung verlangen. Der Behandlungsabbruch lasse sich mit dem katholischen Verständnis von Fürsorge und Lebensschutz nicht vereinbaren.²⁵ Auch hier geraten das individuelle Selbstbestimmungsrecht – in diesem Fall: die in der Patientenverfügung dokumentierte Selbstbestimmung – einerseits und die korporative Religionsfreiheit der katholischen Kirche andererseits in Widerstreit. Ethisch und rechtlich gilt, dass bei einer solchen Konstellation die Grund-, Abwehr- und Freiheitsrechte des Individuums grundsätzlich den Vorrang besitzen. Der Staat hat hierfür Schutzpflichten zu übernehmen.

Güterabwägungen zum kirchlichen Arbeitsrecht

Bezogen auf das kirchliche Arbeitsrecht ist es unerlässlich, unterschiedliche Fragestellungen und Frageebenen voneinander abzuschichten. Der Staat hat das korporative Selbstbestimmungsrecht einer Kirche oder einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft hinsichtlich arbeitsrechtlicher Regelungen zweifellos zu respektieren, wenn es um geistliche oder religiöse Belange im engeren Sinn sowie um Mitarbeiter geht, die kirchliche bzw. religiöse Kernfunktionen ausüben. Dabei ist aber genauer zu durchdenken und zu plausibilisieren, welche Inhalte den kirchlichen oder religiösen Kernfunktionen tatsächlich zuzurechnen sind und inwieweit die Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern auch in diesem engeren Bereich zu wahren sind.

Darüber hinaus ist ernst zu nehmen, dass der Staat die »Heimstatt aller Staatsbürger« ist.²⁶ Die Rechtsordnung hat die Gerechtigkeit, insbesondere den Grundrechtsschutz zu gewährleisten, für Rechtssicherheit zu sorgen und die Rechtsgüter zweckmäßig abzusichern.²⁷ Dies soll allen Bürgern gleichermaßen zugutekommen. Daher besitzen ebenfalls Kirchenmitglieder und kirchliche Arbeitnehmer ein Anrecht auf Justizgewährleistung und auf wirksamen Rechtsschutz. Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 23.9.2010 hat gezeigt, dass in der Bundesrepublik Deutschland in dieser Hinsicht Klarstellungsbedarf besteht. Im demokra-

tischen Rechtsstaat kann Kirchen auch bei arbeitsrechtlichen Konflikten keine unüberprüfbare Definitionshoheit über die Inhalte, Geltung und Reichweite der von ihnen gesetzten Normen mehr zukommen. Vielmehr sind die Vorgaben, die im Rahmen des kirchlichen korporativen Selbstbestimmungsrechts geltend gemacht werden, ihrerseits plausibilisierungs- und begründungspflichtig. Von staatlichen Gerichten sind sie daher gegebenenfalls im Licht der für alle geltenden Gesetze²⁸ sowie insbesondere anhand der individuellen Grundrechte zu prüfen. Zu Letzterem hat jetzt das Straßburger Gericht einen gewichtigen Impuls vermittelt. Auch ethisch ist zu betonen, dass die persönlichen Grund-, Schutz- und Freiheitsrechte unverbrüchlich gelten und allgemeinverbindlich sind. Von Verfassungen wegen werden sie allen Bürgern garantiert, so dass sie gleichfalls im Rahmen des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts gewahrt werden müssen.²⁹

Anschlussfragen in Anbetracht weiterer Religionsgemeinschaften

In der Gegenwart zeichnet sich ab, dass neben den beiden großen Kirchen auch kleinere Kirchen, weitere Religionsgemeinschaften sowie säkulare Weltanschauungsgemeinschaften³⁰ zu gesellschaftlich relevanten Arbeitgebern werden. Für ihren Binnenbereich entwickeln sie eigenständige Normen. So legte der Humanistische Verband Deutschlands (HVD) im Jahr 2008 »Rechtspolitische Grundlagen« vor. Er möchte regeln, »welche Kriterien und Richtlinien für die Einstellung und Beförderung seiner Angestellten im Hinblick auf deren humanistische Überzeugung anzulegen sind«. Wie diese Kriterien einmal ausfallen und ob sie ganz engmaschig oder liberal und tolerant angelegt sein werden, ließ der HVD offen. Uneindeutig ist aber der folgende Satz: »Die allgemein geltenden Gesetze und auch die überwiegende Überzeugung in der Gesellschaft sollen [...] nicht außer Acht gelassen werden«. ³¹ Diese Formulierung bleibt ebenso vage wie die oben erwähnten Generalklauseln in der »Grundordnung« der römisch-katholischen Kirche aus dem Jahr 1993. Nun ist der Humanistische Verband hier nur exemplarisch erwähnt worden. Künftig wird vor allem zu erörtern sein, welche gravierenden Probleme sich ergeben können, wenn etwa einzelne islamische Verbände als Träger von Sozial-, Erziehungs- und schulischen Bildungseinrichtungen die Funktion von Arbeitgebern übernehmen.

Im Fazit: Indem der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte mit seinem Urteil vom 23.9.2010 ein »verdünntes« kirchliches Arbeitsrecht problematisierte, hat er ins Licht gerückt, dass der Rechtsstaat für die individuellen Grundrechte kirchlicher Arbeitnehmer Schutzpflichten wahrzunehmen hat. Der Sache nach sind heutzutage zusätzlich die gesellschaftliche Bedeutung neuer religiöser, z.B. islamischer Gemeinschaften und ihre Rolle als Arbeitgeber zu bedenken. Die Rechtspolitik ist herausgefordert, Rechtssicherheit und den Schutz der individuellen Grund- und Freiheitsrechte auch im Blick hierauf zu gewährleisten.

Prof. Dr. Hartmut Kress
Universität Bonn
Evangelisch-Theologische Fakultät, Abt. Sozialethik
Am Hof 1
D-53113 Bonn
hkress@uni-bonn.de

Anmerkungen

1. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 9.12.2008, 2 BvR 717/08, abgedruckt in: NJW 62 (2009), 1195ff (»Rechtsschutz bei Versetzung eines evangelischen Pfarrers in den Ruhestand«).
2. *Hermann Weber*, Der Rechtsschutz im kirchlichen Amtsrecht: Unrühmliches Ende einer unendlichen Geschichte?, in: NJW 62 (2009), 1179–1183, hier 1183.
3. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Kammerurteil, 23.9.2010, Schüth gegen Deutschland, Beschwerde-Nr. 1620/03.
4. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Kammerurteil, 23.9.2010, Obst gegen Deutschland, Beschwerde-Nr. 425/03.
5. *Heribert Prantl*, Notwendige Lektion für die Kirche, sueddeutsche.de, 23.9.2010.
6. Vgl. *Ulrich Rhode*, Der Bischof und der Dritte Weg, in: Wilhelm Rees (Hg.), Recht in Kirche und Staat, Berlin 2004, 313–339.
7. So sogar der katholische Kirchenrechtler *Andreas Weiß*, Die Loyalität der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, in: Rees (wie Anm. 6), 511–542, hier 518f, vgl. 526, 528, 540 u. passim.
8. Vgl. Weiß (wie Anm. 7), 523f.
9. Vgl. Kirchenamt der EKD, Theologische, staatskirchenrechtliche und dienstrechtliche Aspekte zum kirchlichen Umgang mit den rechtlichen Folgen der Eintragung gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, September 2002.
10. Vgl. *Günter Assenmacher*, Für die Parteien öffentlich – geheim für die anderen?, in: Rees (wie Anm. 6), 125–135.
11. Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 1.7.2010, 5 Sa 996/09; Zitat: Entscheidungsgründe II., 3.2.1.
12. Vgl. Zeit online, 1.4.2010, »Einstellungskriterium Christ«.
13. FAZ 8.10.2010, 4.
14. Vgl. bereits Weiß (wie Anm. 7), 542.
15. *Reinhard Richardi*, Die Zentrale Gutachterstelle der Deutschen Bischofskonferenz für das kollektive Arbeitsrecht, in: Rees (wie Anm. 6), 743–751, hier 751; vgl. *Michael Germann*, Staatliche und kirchliche Gerichtsbarkeit, in: ebd., 627–656, hier z.B. 654f.
16. *Nikolaus Schöch*, Das Problem der konkurrierenden Gerichtsbarkeit zwischen Staat und Kirche im Verwaltungsverfahren, in: Rees (wie Anm. 6), 395–426, hier 426.
17. Veröffentlicht im Amtsblatt für die Diözese Regensburg, 17.11.2003, zit. nach *Hermann Weber*, Kirchlicher Rechtsschutz und staatliche Gerichtsbarkeit, in: ZevKR 49 (2004), 385–404, hier 392 Fn. 23.
18. Vgl. *Jens Flintrop*, Katholische Krankenhäuser, in: Deutsches Ärzteblatt 104 (2007), A-3437; Caritas: Doch keine VKA-Tarife, in: arzteblatt.de 28.6.2010; *Gerhard Czermak*, Religion und Weltanschauung in Gesellschaft und Recht, Aschaffenburg 2009, 26.
19. Arbeitsgericht Bielefeld, Urteil vom 3.3.2010, 3 Ca 2958/09.
20. Evangelische Kirche von Westfalen, 3.3.2010, im Internet: www.evangelisch-in-westfalen.de/ansicht/artikel/gott-kann-man-nicht-bestreiken/.
21. *Friedhelm Hengsbach*, Der »dritte Weg« aus dem Abseits heraus?, FAGsF 12, Frankfurt a.M. 1994, 20.
22. Ebd., 13. Vgl. *Jürgen Klute / Franz Segbers* (Hg.), »Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn«. Tarifverträge für die Kirchen, Hamburg 2006.
23. *Norbert Feldhoff*, Kirche als Unternehmen, in: Anton Rauscher (Hg.), Handbuch der Katholischen Soziallehre, Berlin 2008, 641–653, hier 652.
24. Vgl. Government Equalities Office, im Internet: [www.equalities.gov.uk/Default.aspx?_Religion or belief](http://www.equalities.gov.uk/Default.aspx?_Religion%20or%20belief), update on 28 Sep 2010.
25. Zu Einzelheiten vgl. *Hartmut Kreß*, Medizinische Ethik, 2. Aufl., Stuttgart 2009, 263ff.
26. Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 14.12.1965, 1 BvR 413/60, Neue Juristische Wochenschrift 19 (1966), 147.
27. Klassisch hierzu: *Gustav Radbruch*, Rechtsphilosophie, 3. Aufl., Leipzig 1932, § 9.
28. Vgl. Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 III Weimarer Reichsverfassung. Hierzu: *Heinrich de Wall / Stefan Muckel*, Kirchenrecht, 2. Aufl., München 2010, 77f.
29. Inzwischen ist klargestellt, dass es zumal in strafrechtlicher Hinsicht keine vom staatlichen Recht befreiten Räume geben darf. Wenn z.B. ein Mensch durch einen nach dem Rituale Romanum unternommenen Exorzismus geschädigt worden ist, sind vor Gericht nicht die kirchlichen Bestimmungen zur Teufelsaustreibung maßgebend, sondern gibt das staatliche Strafrecht den Ausschlag (vgl. *Eric Hilgendorf*, Teufelsglaube und freie Beweiswürdigung, in: Klaus Laubenthal [Hg.], Festgabe für Rainer Paulus zum 70. Geburtstag, Würzburg 2009, 87–101). Anlässlich des Missbrauchsskandals, in dem im Jahr 2010 insbesondere katholische Einrichtungen verstrickt waren, unterstrich besonders frühzeitig der Bayerische Landtag die Schutzpflichten des Staates für die Opfer und den Vorrang des staatlichen Strafrechts vor internen kirchlichen Regelungen (vgl. Bayerischer Landtag, Dringlichkeitsantrag »Keine rechtsfreien Räume dulden«, Drucksache 16/4127, sowie Plenarprotokoll 16/43, 11.3.2010).
30. Auf der Basis von Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 VII Weimarer Reichsverfassung.
31. Humanistischer Verband Deutschlands, Rechtspolitische Grundlagen des HVD, 9.6.2008, 4.