

# Das Arbeitsrecht der Kirchen im Meinungsstreit

*Neuralgische Punkte auf evangelischer und auf katholischer Seite*

Von Hartmut Kreß

## 1. Hintergründe des heutigen kirchlichen Arbeitsrechts

Die christlichen Kirchen genießen in der Bundesrepublik Deutschland aufgrund der überkommenen staatskirchenrechtlichen Vorgaben eine bevorzugte Stellung, die jetzt aber zunehmend strittig wird. Letzteres liegt auch an ihrer abnehmenden Mitgliederzahl<sup>1</sup> und an der soziokulturellen Pluralisierung. Zu den rechtlichen Privilegien, die für die beiden Kirchen derzeit noch gelten, gehört ihre Stellung als Arbeitgeber. An staatliche Normen zum Tarifrecht, Personalrecht oder zur Mitbestimmung sind sie nicht gebunden. Rechtsgeschichtlich ist diese Ausnahme erst spät, seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, geschaffen worden. In der Weimarer Republik waren die Kirchen vom allgemein geltenden Arbeitsrecht noch nicht befreit gewesen. Anfang der 1950er Jahre wurden sie – über den Tendenzschutz hinaus, der auch heute vollkommen unstrittig ist – dann aber von den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen.<sup>2</sup> Dies erfolgte unter der Regierung Adenauer freilich nur zögernd und gegen politischen Widerstand. Um die Vorbehalte zu überwinden, brachten Kirchenvertreter damals ein Argument ins Spiel, das mit den besonderen Umständen der Nachkriegsära zu tun hatte. Man dürfe dem sozialistischen Staat in der damaligen Ostzone keinen Vorwand liefern, die Eigenständigkeit der Kirchen dort zu beeinträchtigen. Daher gestand die Politik den Kirchen seinerzeit auch in Westdeutschland den Sonderstatus zu, den sie als Arbeitgeber heute noch besitzen.<sup>3</sup>

Seitdem sind die Auseinandersetzungen um das kirchliche Arbeitsrecht nicht abgerissen. Gegenwärtig erreichen sie innerkirchlich, politisch und juristisch einen neuen Höhepunkt. Die Kritik richtet sich an beide Kirchen. Dies ist folgerichtig, weil sie sich für ihr jeweiliges Binnenarbeitsrecht auf dieselbe Rechtsbasis stützen, namentlich auf die soeben erwähnte Ausnahmebestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes und letztlich auf die korporative Religionsfreiheit bzw. auf das kirchliche Selbstverwaltungsrecht.<sup>4</sup> Darüber hinaus existiert eine weitere Gemeinsamkeit. Beide Kirchen legen Wert darauf, ihre innerkirchlichen Arbeitsverhältnisse eigenständig jeweils auf der Grundlage zu gestalten, eine christliche „Dienstgemeinschaft“ zu sein.

## 2. „Dienstgemeinschaft“ – eine tragfähige Konzeption?

Dieser Begriff spielt inzwischen geradezu *die* Schlüsselrolle, wenn die Kirchen ihr Arbeitsrecht nach innen verteidigen oder es nach außen legitimieren. Umso überraschender ist es, dass er eigentlich gar nicht dem kirchlichen Sprachgebrauch, sondern dem staatlichen Arbeitsrecht der 1930er Jahre entstammt und insofern ideologisch belastet

ist.<sup>5</sup> Kirchlich wurde er erst später rezipiert. Eine wirkliche theologische oder dogmatische Verankerung ist nicht vorhanden. Sobald es um seinen heutigen theologischen Gehalt geht, treten katholische und evangelische Auslegungen auseinander. Katholisch wird die kirchliche „Gemeinschaft“ wesenhaft kirchenrechtlich bzw. rechtsförmig und hierarchisch gedeutet (als „*communio hierarchica*“<sup>6</sup>). Aus dieser Gemeinschaft resultieren für die kirchlichen Mitarbeiter hinsichtlich der Glaubens- und der Sittenlehre bindende Vorgaben<sup>7</sup> – was auf evangelischer Seite nicht vorstellbar ist.

Soweit der Begriff auf evangelischer Seite überhaupt erörtert wird, fallen die Interpretationen ganz disparat aus. Einerseits wird er assoziativ mit dem „Priestertum aller Gläubigen“ verknüpft. Diesem Leitmotiv der Reformation ging es geistlich um die Gleichheit aller Christen vor Gott und in der Kirche. Schlussfolgerungen für weltliche Arbeitsverhältnisse, die heute von der Kirche oder Diakonie als Institutionen des Arbeitsmarkts organisiert werden, lassen sich aus ihm nicht ableiten. In einem für die EKD verfassten Gutachten heißt es: „Die Dienstgemeinschaftsidee des allgemeinen Priestertums ist eine strikt theologische Bestimmung, die nicht mit den Organisationsformen partikularkirchlicher Dienstverhältnisse gleichgesetzt werden darf.“<sup>8</sup> Andererseits führt man den Terminus „Dienstgemeinschaft“ auf die Barmer Theologische Erklärung von 1934 zurück. Als solcher findet er sich dort jedoch nicht, ebenso wenig in der vielbändigen Dogmatik Karl Barths, des Hauptverfassers der Barmer Erklärung.<sup>9</sup> Ähnliches ist für neuere evangelische Dogmatiken zu sagen.<sup>10</sup> Präzisierungen und Ausdifferenzierungen erfolgen im Übrigen auch nicht durch das evangelische Kirchenrecht.<sup>11</sup> Genau dies wäre erforderlich gewesen; denn der Begriff ist semantisch unscharf. Es fällt schwer, ihn so auszulegen, dass er für die Arbeitswelt nutzbare, wirtschaftsethisch handhabbare, rechtlich operationalisierbare Kriterien hergibt.

Im Fazit zeigt sich eine Schiefelage: fehlende Verankerung des Begriffs in der Kirchen- und der Theologiegeschichte / fehlende theologische Plausibilisierung / Defizite der ethischen und rechtlichen Operationalisierbarkeit versus Schlüsselfunktion als Leitbegriff, der das innerkirchliche Arbeitsrecht gegenüber Staat und Öffentlichkeit fundieren soll. Semantisch haftet ihm eine bestimmte Einseitigkeit an: Er akzentuiert die soziale Einbindung und ist auf soziale Verpflichtungen hin angelegt. Konkret: Die kirchlichen Arbeitnehmer werden in die Pflicht genommen, „dienen“ und die christliche „Gemeinde

1 Zurzeit sind noch ca. 30% der Bevölkerung Mitglied entweder in der römisch-katholischen Kirche oder in evangelischen Kirchen; ca. 34% sind konfessionslos.

2 Die Ausnahmebestimmung ist in § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 kodifiziert.

3 Vgl. Hermann Lührs: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Baden-Baden 2010, 103ff.

4 Einschlägig hierfür Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung. Für das Voranstehende interessant: Die Weimarer Bestimmung hatte gleichfalls in die Verfassung der DDR vom 7.10.1949 Eingang gefunden, dort als Art. 43 Abs. 2.

5 Vgl. Lührs 2010, aaO 121ff.

6 Vgl. Ilona Riedel-Spangenberg: *Communio*, in: Lexikon für Kirchen- und Staatskirchenrecht Bd. I, Paderborn 2000, 355-357, 356.

7 Vgl. Elmar Bahles: *Dritter Weg*, kath., in: ebd., 484-486, 485.

8 Hans-Richard Reuter: *Kirchenspezifische Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie*, abgedruckt in: Reiner Anselm, Jan Hermelink (Hg.): *Der Dritte Weg auf dem Prüfstand*, Göttingen 2006, 33-68, 53.

9 Singulär benutzte Barth den Begriff einmal in seiner Ehelehre und im Rahmen seiner Mahnungen zur Einmütigkeit in der christlichen Gemeinde; vgl. Karl Barth: *Kirchliche Dogmatik*, Zollikon 1932 ff, Bd. III/4, 246, Bd. IV/3, 984.

10 Erwähnt wird der Begriff bei Hans-Martin Barth: *Dogmatik*, Gütersloh 2001, 705 – freilich mit prägnanter Relativierung: Keinesfalls sei „eine bestimmte Gestalt ... der äußeren Organisationsstruktur damit ein für allemal festgelegt“ (714).

11 Auch nicht bei Martin Honecker: *Evangelisches Kirchenrecht. Eine Einführung in die theologischen Grundlagen*, BenschH 109, Göttingen 2009, der den Begriff beiläufig referiert (223).

bauen“ zu sollen.<sup>12</sup> Gegenüber dieser Pflichtendimension rücken ihre Rechte – Arbeitnehmerrechte, Schutz- und Abwehrrechte – in den Hintergrund.<sup>13</sup>

### 3. Inhaltliche Streitfragen auf evangelischer Seite

#### 3.1. Zurzeit im Brennpunkt: Das Streikrecht

Ungeachtet dessen hat die Synode der EKD am 9. November 2011 zum Arbeitsrecht in der Diakonie ein Kirchengesetz beschlossen, welches den Begriff der Dienstgemeinschaft nochmals neu in das Zentrum rückte.<sup>14</sup> Mit dem Gesetz reagierte sie auf Missstände in der evangelischen Diakonie, nämlich Lohndumping, Ausgründungen, untertarifliche Bezahlung u.a. In einer zusätzlichen „Kundgebung“ erklärte die Synode, diesen Fehlentwicklungen entgegenwirken und auch sonstige systemimmanente-strukturelle Desiderate im Auge behalten zu wollen. Gleichzeitig bekräftigte sie per Kirchengesetz, dass kirchlichen Arbeitnehmern das Streikrecht weiterhin verwehrt bleibt.<sup>15</sup> Das Nein wiegt sehr schwer, weil diesem Recht – abgeleitet aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes oder aus Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention – der Rang eines individuellen Grundrechtes zukommt. Die Begründung für das kirchliche Nein lautet, ein Arbeitsstreik sei mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft unvereinbar. Das „Bekenntnis“ der Kirche sei die „Versöhnung“, so dass „Druck und Gegendruck, bis hin zum Arbeitskampf“ für die Kirche auch in ihrer „äußeren Ordnung“ nicht hinnehmbar seien.<sup>16</sup> Im Jahr 2010 führte dies dazu, streikwilligen Mitarbeitern der Diakonie die Formel entgegenzuhalten: „Gott kann man nicht bestreiken.“<sup>17</sup>

Andererseits haben staatliche Gerichte kirchlichen Arbeitnehmern in den letzten beiden Jahren das Streikrecht jedoch zugestanden.<sup>18</sup> Im Jahr 2012 wird sich das Bundesarbeitsgericht und danach zweifellos das Bundesverfassungsgericht hiermit beschäftigen. Die höchsten Gerichte werden abzuwägen haben zwischen dem korporativen Selbstverwaltungsrecht, das die evangelische Kirche als Arbeitgeber beansprucht, und dem individuellen Grundrecht der kirchlichen Arbeitnehmer auf Streik. Normativer Abwägungslogik zufolge besitzen individuelle Grundrechte prinzipiell den Vorrang.<sup>19</sup>

Abgesehen von den juristischen Fragen läuft die evangelische Kirche Gefahr, durch ihre Position bei Arbeitnehmern noch mehr an Glaubwürdigkeit zu verlieren. Evangelische Ethiker und evangelische Kirchen bewerten einen Streik prinzipiell als zulässig.<sup>20</sup> Daher ist es unplausibel und wirkt es doppelbödig, ihn speziell für den eigenen Bereich pauschal zu negieren. Streiks sind an ihrer Erforderlichkeit zu bemessen, haben die Verhältnismäßigkeit zu wahren und müssen in rechtsstaatlich geregelten Bahnen verlaufen. Legt man dies zugrunde, dann ist es inadäquat, sie speziell in Bezug auf die Kirchen mit Kategorien wie Krieg („bellum“<sup>21</sup>), „Gewalt“ und Unfairness<sup>22</sup> zu umschreiben. Im Übrigen vermag die Kirche die Versöhnungsidee, die sie mit dem Modell der Dienstgemeinschaft verbindet, ohnehin nicht konsequent durchzuhalten. Gegenüber Mitarbeitern setzt sie notfalls einschneidende Maßnahmen ein: Disziplinarverfahren gegen Kirchenbeamte, Entlassung, Abberufung von Pfarrern u.a. Von dem Ideal, aufgrund der Versöhnung im christologischen oder geistlichen Sinn auf Druck zu verzichten, weicht sie selbst ab. Innerkirchlich wird dies manchmal als Abkehr der Kirche von ihrem Liebesrecht und von der von ihr verkündigten Versöhnung und Vergebung kritisiert.<sup>23</sup> Sachlogisch ist zu dem gesamten Fragenkreis allerdings hervorzuheben, dass sich religiöse oder geistliche Leitbilder gar nicht unmittelbar auf weltliche, organisatorische oder juristische Sachverhalte übertragen lassen.<sup>24</sup>

#### 3.2. Weitere Grundsatzprobleme, z.B. das passive Wahlrecht

Hier sei beiseitegelassen, dass auch noch weitere Begründungen, die von Kirchen als Arbeitgebern für ihr innerkirchliches Streikverbot genannt werden, nicht schlüssig sind.<sup>25</sup> Stattdessen ist zu betonen, dass es zu kurz greift, die Schwachpunkte des Arbeitsrechts evangelischer Kirchen nur beim Streikrecht zu verorten. Alltagspraktisch sowie strukturell sind weitere Probleme aufzulisten.<sup>26</sup> Hier sei nur ein Aspekt genannt, der zu wenig beachtet wird. Weil die evangelischen Kirchen, von Ausnahmen abgesehen, mit Gewerkschaften keine Tarifverhandlungen führen, sind für die Regulierung von Streit- und Lohnfragen innerkirchlich die sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen zuständig. Jedoch schließen die evangelischen Kirchen einen großen Teil ihrer Mitarbeiter davon aus, in diese Kommissionen überhaupt gewählt werden zu können. Je nach landeskirchlicher oder regionaler Regelung sind entweder nur evangelische Beschäftigte – also z.B. keine Katholiken – oder nur Mitglieder der ACK-Kirchen wählbar. Nichtchristliche, islamische oder konfessionslose Beschäftigte sind von der Wählbarkeit stets und auf jeden Fall ausgeschlossen. Die EKD-Synode hat dies jüngst in ihrem Kirchengesetz vom 9. November 2011 nochmals zementiert.<sup>27</sup> Sieht man die Statistiken und die jeweiligen Bestimmungen genau durch, tritt zutage, dass je nach regionaler Konstellation ca. die Hälfte der kirchlichen Mitarbeiter kein passives Wahlrecht besitzt. Unter dem Gesichtspunkt der Nichtdiskriminierung bzw. der Gleichbehandlung und des Anspruchs von Arbeitnehmern auf Partizipation ist dies nicht haltbar.<sup>28</sup>

12 Werner Kalisch: Dienstrecht, kirchliches, in: RGG Bd. II, Tübingen 1958, 191f, 191.

13 Vgl. z.B. die Stoßrichtung der Begriffserläuterung durch Wolfgang Ruffer: Dienstgemeinschaft, in: LThK Bd. III, Freiburg 1995, 215f. Auf katholischer Seite erwähnt der Codex Iuris Canonici, 1983, in canon 231 im Anschluss an die Pflichten (§ 1) dann in § 2 immerhin basale Schutzrechte.

14 Vgl. Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD, § 1 Abs. 1, in: Amtsblatt der EKD 2011, 323-325, 324.

15 Vgl. ebd., § 1 Abs. 3.

16 Gerhard Grethlein: Dritter Weg, ev., in: Lexikon für Kirchen- und Staatskirchenrecht Bd I, Paderborn 2000, 480-484, 481.

17 [www.evangelisch.de/themen/wirtschaft/arbeitsgericht-kirchenmitarbeiter-duerfen-nicht-streiken13661](http://www.evangelisch.de/themen/wirtschaft/arbeitsgericht-kirchenmitarbeiter-duerfen-nicht-streiken13661), abgerufen am 29.3.2012.

18 Vgl. Arbeitsgericht Hamburg, 1.9.2010, Az. 28 CA 105/10; Landesarbeitsgericht Hamm, 13.1.2011, Az. 8 Sa 788/10.

19 Vgl. Peter Häberle: Das Menschenbild im Verfassungsstaat, Berlin 2008, 77; Hartmut Krefß: Ethik der Rechtsordnung, Stuttgart 2012, 116, 176 u. passim; Martin Morlok: Die korporative Religionsfreiheit und das Selbstbestimmungsrecht nach Art. 137 Abs. 3 WRV einschließlich ihrer Schranken, in: Hans Michael Heinig, Christian Walter (Hg.): Staatskirchenrecht oder Religionsverfassungsrecht?, Tübingen 2007, 185-210, 190ff. – Ablenkend hingegen Gerhard Robbers, der eine Verschiebung der Gewichte vornimmt. Um die Grundrechte der betroffenen Rechtssubjekte, der Arbeitnehmer, auszuhebeln, deutet er einen Streik dahingehend, dass religiöse Gefühle Dritter verletzt würden. Ihm zufolge könnten Gläubige unter dem Arbeitskampf leiden, in den ihre Kirche unter Umständen verstrickt wäre: „Es würde diesen Einzelnen die Möglichkeit genommen, den persönlichen Glauben in Gemeinschaft zu leben“ (Streikrecht in der Kirche, Baden-Baden 2010, 59).

20 Vgl. Martin Honecker: Das „Recht auf Arbeit“ und der Arbeitskampf, in: Heinrich Basilius Streithofen (Hg.): Christliche Ethik und Arbeitskampf, Walberberg 1981, 77-94, 85ff. – Ein Beispiel der Parteinahme Geistlicher für Arbeitnehmer bei Arbeitskämpfen: vgl. Christina-Maria Purkert: Barmen und Erbarmen. Der EKD-Ratsvorsitzende Nikolaus Schneider ergreift Partei, <http://zeitzeichen.net/nikolaus-schneider/>, abgerufen am 29.3.2012.

21 Heinz Josef Willemsen, Christian Mehrens: Weltliches Arbeitsrecht und christliche Dienstgemeinschaft, in: NZA 2011, 1205-1211, 1209.

22 Vgl. Christian Grethlein: Entstehungsgeschichte des Dritten Weges, in: ZEvKR 37, 1992, 1-27, 19, 20.

23 Vgl. Honecker 2009, 198f.

24 Vgl. auch Herbert Kalb u.a.: Religionsrecht, Wien 2003, 277.

25 Dies gilt z.B. für das Argument, Streiks müssten kirchlicherseits verboten werden, weil die Kirche aufgrund ihrer Bindung an die Versöhnung von der Aussperrung als Gegenmittel keinen Gebrauch machen wolle. Kritisch hierzu Hartmut Krefß: Aktuelle Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts. Der Dritte Weg, das Streikrecht und die Mitarbeiterrepräsentanz, in: ZRP 45, 2012, 103-105, 104f. sowie Arbeitsgericht Hamburg, 1.9.2010, Az. 28 CA 105/10, dort II. 2b.

26 Vgl. z.B. Hermann Lührs: Schriftliche Stellungnahme, in: Deutscher Bundestag, Ausschussdrucksache 17(11)829, 14.3.2012, 51ff; Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, Für gute und gerechte Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie, 2. Aufl. 2012.

27 Vgl. Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD, § 4 Abs. 4, 324.

28 Vgl. auch die Hinweise bei Krefß 2012, 105.

Es hat sich mithin großer Problemdruck angestaut. Summarisch ist zu sagen, dass der Streit um das kirchliche Arbeitsrecht auf evangelischer Seite vor allem die Struktur der Arbeitsverhältnisse, die Entlohnung und die Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten betrifft. In der katholischen Kirche ist der Problemdruck keineswegs geringer. Sein Brennpunkt ist aber noch ein weiterer. Es geht darum, dass die römisch-katholische Kirche auf die Privatsphäre und die persönliche Lebensführung ihrer Arbeitnehmer zugreift.

#### 4. Grundrechtsdefizite im Rahmen des römisch-katholischen Arbeitsrechts

##### 4.1. Die kirchliche Rechtsbasis

Um ihr internes Arbeitsrecht zu regulieren, hat die katholische Deutsche Bischofskonferenz 1993 die jetzt gültige, am 20. Juni 2011 bestätigte „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ erlassen. Sie verpflichtet die kirchlich Beschäftigten auf die katholische Glaubens- und Sittenlehre. Dabei unterscheidet sie zwar zwischen den Loyalitätspflichten derer, die geistliche Aufgaben im engeren Sinn oder die Leitungsaufgaben erfüllen, sowie den Pflichten von Beschäftigten in nachrangigen Funktionen. Andererseits enthält die „Grundordnung“ in ihrem § 4 aber Generalklauseln, die dehnbar und vage sind, z.B. die Verpflichtung, dass kirchlich Beschäftigte die „Wahrheiten und Werte des Evangeliums“ zu beachten haben. Weil solche Generalklauseln eine große Spannweite von Auslegungen ermöglichen, bewirken sie für sämtliche kirchliche Mitarbeiter eine nicht hinnehmbare Rechtsunsicherheit. Es ist zweifelhaft, ob das Dokument den Verlässlichkeits- und Qualitätsmaßstäben gerecht wird, die ein Rechtstext zu erfüllen hat.<sup>29</sup>

##### 4.2. Verbotsnormen zwischen Moral und Recht

Neben den Generalklauseln listet das Dokument in seinem § 5 Einzelsachverhalte auf, aus denen Kündigungen resultieren können oder sogar müssen. Absoluter Kündigungsgrund ist auch für Mitarbeiter in untergeordneten Funktionen der Austritt aus der römisch-katholischen Kirche. Der Übertritt zur evangelischen Kirche ist gleichfalls Loyalitätsverletzung und Kündigungsgrund.<sup>30</sup> Nicht geduldet werden ein Schwangerschaftsabbruch oder die verbale Bekundung des Verständnisses hierfür. Ferner wird vermehrt relevant, dass das Lehramt – zuletzt in der Instruktion „Dignitas personae“ (2008) – die künstliche Befruchtung (In-vitro-Fertilisation) oder die Präimplantationsdiagnostik untersagt. Kirchliche Arbeitnehmerinnen, die hiervon Gebrauch machen, verheimlichen dies gegenüber ihrem Arbeitgeber. Arbeitsrechtlich unzulässig ist sodann, dass ein nach staatlichem Recht Geschiedener eine neue Ehe oder Partnerschaft eingeht.

Im Jahr 2010 und 2011 haben der Europäische Menschenrechtsgerichtshof und das Bundesarbeitsgericht dieser letzteren Vorgabe in zwei konkreten Fällen widersprochen. Die Kläger, die sich gegen die Kündigung gewehrt hatten, waren ein Organist einer katholischen Kirchengemeinde in Essen sowie ein Chefarzt eines katholisch getragenen Krankenhauses.<sup>31</sup> Anders als evangelische Arbeitgeber respektiert die römisch-katholische Kirche zudem nicht, dass Arbeitnehmer eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft eingehen, die nach staatlichem Recht zulässig ist. Die deutschen Bischöfe haben ihr Verbot von 2002 durch den Neuabdruck im Jahr 2011 bekräftigt. Rechtsethisch ist problematisch, dass hier ein im katholischen Naturrecht bzw. in der katholischen Sittenlehre verankertes *moralisches* in ein *rechtliches* Verbot umgegossen wird.<sup>32</sup> Zudem erfasst es nicht nur diejenigen kirchlichen Arbeitnehmer, die selbst katholisch und insofern nach katholischer Lehre in ihrem Gewissen an das Lehramt gebunden sind.

Vielmehr gilt es *ausdrücklich* gleichfalls für nichtkatholische Beschäftigte. Auch ihnen droht die Kündigung. Die Bischöfe haben diese Androhung doppelt verankert: unter die „schwerwiegenden Loyalitätsverstöße“ in § 5 ihrer arbeitsrechtlichen Grundordnung sowie zusätzlich unter die Generalklauseln in § 4.<sup>33</sup>

Hier zeigt sich, wie das korporative Selbstbestimmungsrecht, das die römisch-katholische Kirche für sich in Anspruch nimmt, in eine moralische und rechtliche Fremdbestimmung über Mitarbeiter umschlägt. Kirchliche Verbotsnormen verdrängen das individuelle Selbstbestimmungs- und das Persönlichkeitsrecht von Beschäftigten. Mit der Bewertung der gleichgeschlechtlichen Partnerschaft als Kündigungsgrund setzt sich das katholische Arbeitsrecht in einen Gegensatz zu einem staatlichen Gesetz (Lebenspartnerschaftsgesetz von 2001) und darüber hinaus zu individuellen Grund-, Schutz- und Abwehrrechten (u.a. Recht auf Schutz der Privatsphäre). Dies wirft Rückfragen auf, die ebenfalls die evangelische Kirche angehen. Als die EKD am 9. November 2011 durch Kirchengesetz auf dem kirchlichen Sonderstatus beim Arbeitsrecht und auf der Konzeption der kirchlichen Dienstgemeinschaft beharrte, hat sie hiermit faktisch zugleich das katholische Arbeitsrecht gestützt, obwohl auf dessen Basis so gravierende Grundrechtsdurchgriffe erfolgen, wie sie soeben geschildert wurden. Die evangelische Kirche muss sich die Frage stellen, ob sie dies tatsächlich für vertretbar hält.

##### 4.3. Akzeptanzprobleme

Im Ausland, etwa in Großbritannien, setzt inzwischen die Politik den katholischen Vorgaben verstärkte Grenzen. Innerkatholisch wenden sich kritische Stimmen schon lange gegen die Marginalisierung und Beeinträchtigung von Grundrechten durch die Amtskirche. Aktuell zeigt sich in Deutschland nun zusätzlich eine Sensibilisierung der nichtkirchlichen Öffentlichkeit. Dies sei an einem einzelnen Vorgang aus dem Jahr 2012 in Königswinter nahe Bonn veranschaulicht. In einem von der katholischen Kirche getragenen Kindergarten kündigte die Kirche der Leiterin, die eine neue Partnerschaft eingegangen war, wegen Ehebruchs. Die Eltern der dort betreuten Kinder nahmen dies nicht hin. Daher hat der Stadtrat der katholischen Kirche den Trägervertrag für die betreffende Einrichtung gekündigt.<sup>34</sup> Schon allein an diesem Beispiel wird erkennbar, dass das kirchliche Arbeitsrecht zurzeit auch deshalb ins Wanken gerät, weil die ihm zugrundeliegenden Prämissen – hier: die Normen der katholischen Morallehre – von den Mitarbeitern selbst sowie in der kritischer gewordenen Öffentlichkeit nicht mehr hingenommen werden.

29 So sogar der katholische Kirchenjurist Andreas Weiß: Die Loyalität der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, in: Wilhelm Rees (Hg.): Recht in Kirche und Staat, Berlin 2004, 511-542, 519ff.

30 Kritisch hierzu sogar Gregor Thüsing: Dienstgemeinschaft trotz konfessioneller Verschiedenheit, in: ebd., 811-832, bes. 816. Derartige Verbote belasten im karitativen Bereich die Möglichkeit eventueller evangelisch-katholischer Kooperationen.

31 Vgl. Kreß 2012, 103ff.; Bundesarbeitsgericht, 8.9.2011, Az. 2 AZR 543/10.

32 Hierzu Kreß 2012, 98ff.; grundsätzlich zum Verhältnis und zur Differenz von Recht und Ethik: 57-89.

33 Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Kirchliches Arbeitsrecht, Bonn 28. September 2011 (Die deutschen Bischöfe Nr. 95), 29.

34 Bericht z.B. in Welt online 21.3.2012: „Kirche kündigt Erzieherin nach Partnerschaft“.

## 5. Derzeitiges Fazit

Die Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts ist zurzeit offen. Ethisch und theologisch ist es bedenklich, dass die Kirchen sich durch arbeitsrechtliche Vorgaben in einen Gegensatz zu einfachen Gesetzen und sogar zu Grundrechten begeben. Dies ist umso problematischer, als ihr Verhältnis zu den Menschenrechten bis weit in das 20. Jahrhundert hinein ohnehin sehr angespannt war. Dieser kirchenethische Punkt sollte von den Kirchen selbst bedacht werden. Davon abgesehen wäre es eigentlich die Aufgabe der Rechtspolitik, d.h. des Parlaments, das kirchliche Arbeitsrecht zu thematisieren. Dies erfolgt erst ansatzweise.<sup>35</sup>

Stattdessen läuft es aktuell darauf hinaus, dass das Bundesarbeitsgericht und das Bundesverfassungsgericht vor allem zu dem oben genannten Streitpunkt<sup>36</sup> entscheiden werden. Gerichtliche Abwägungen werden die Schutzpflichten des Staates für die individuellen Grundrechte der Beschäftigten, das Postulat der Einheit der Rechtsordnung und – in Anbetracht von ca. 1,3 Millionen Mitarbeitern in der Caritas und Diakonie – das hohe Gut der Rechtssicherheit zu berücksichtigen haben. Im Vergleich zu den 1950er Jahren, als die

Ausnahmebestimmungen der Kirchen für das Arbeitsrecht entstanden sind<sup>37</sup>, hat sich der gesellschaftliche Kontext für religionsrechtliche Normen stark verändert. In der Gesellschaft ist ein hoher Grad an religiös-weltanschaulicher Differenzierung eingetreten. Dies spiegelt sich fortschreitend sogar im kirchlichen Binnenraum, unter den kirchlich Beschäftigten selbst ab.<sup>38</sup> Rechtsethisch ist daher relevant, dass die Rechtsprechung, die sich aktuell mit dem kirchlichen Arbeitsrecht befasst, angesichts veränderter Rahmenbedingungen die Gleichbehandlungs- und Schutzansprüche kirchlich Beschäftigter sichert.

*Prof. Dr. Hartmut Kreß*

*lehrt Systematische Theologie (Schwerpunkt Ethik) an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn.*

35 Vgl. zuletzt Deutscher Bundestag, Ausschussdrucksache 17(11)826 vom 22.3.2012.

36 S. o. Abschnitt 3.1.

37 S. o. bei Anm. 2.

38 Schon im Jahr 2008 war ca. die Hälfte der von der evangelischen Diakonie beschäftigten Mitarbeiter nicht mehr evangelisch. Regional waren z.T. mehr als 50% konfessionslos. Vgl. Diakonisches Werk der EKD: Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2008, Stuttgart 2011, 20ff.