

# Ende der Sonderrolle

Warum das kirchliche Arbeitsrecht reformiert werden muss

HARTMUT KRESS

**Die Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht wächst, auch durch aktuelle Gerichtsurteile, die die Positionen der Kirchen als Arbeitgeber zunehmend in Frage stellen. Wie soll die Kirche darauf reagieren? Hartmut Kress, Professor für Systematische Theologie, insbesondere Ethik, an der Universität Bonn, bemängelt die Abwehrreaktionen der Kirchen und fordert sie auf, ihre arbeitsrechtliche Sonderrolle freiwillig aufzugeben.**

In Deutschland haben sich im Sozial-, Gesundheits- und Erziehungswesen die beiden Kirchen als sehr große Arbeitgeber etabliert. Sie beschäftigen zur Zeit rund 1,4 Millionen Menschen – also weit mehr als Konzerne wie Fresenius, Siemens, VW oder die Post AG. Schon allein angesichts dieser Größenordnung ist es äußerst irritierend, dass sie ein internes Arbeitsrecht auf- und ausgebaut haben, welches sich in wesentlichen Punkten von den allgemein geltenden Gesetzen abgrenzt. Gegenläufig zur Entkirchlichung und zur weltanschaulichen Pluralisierung der Gesellschaft haben sie sich in den vergangenen Jahrzehnten im Binnenbereich klerikalisiert und als Arbeitgeber eine eigene Nebenrechtsordnung errichtet. Sozial- und rechtsethisch ist dies problematisch.

Die Kritik hat noch mehr Schubkraft erhalten, weil das Bundesarbeitsgericht am 20. Februar 2019 erneut ein Urteil verkündet hat, das das kirchliche Arbeitsrecht in seiner Substanz in Frage stellt. Das Gericht hatte über einen Konflikt zu befinden, mit dem sich die Justiz seit zehn Jahren befasst. Ein Düsseldorfer Krankenhaus hatte 2009 einem Chefarzt gekündigt, der ein zweites Mal geheiratet hatte. Das Krankenhaus wird privatrechtlich von einem Unternehmen betrieben, das sich der katholischen Kirche zuordnet. Gemäß der katholischen Ehedoktrin ist nach einer Ehescheidung

die Wiederverheiratung unzulässig. Sie wird allenfalls dann geduldet, falls die erste Ehe kirchlich annulliert worden ist. Hierfür müssen sich Scheidungswillige einem demütigenden Kirchengerichtsprozess unterwerfen, was der Chefarzt – gut nachvollziehbar – nicht getan hatte.

Nachdem ihm gekündigt worden war, setzte er sich zur Wehr. Die Arbeitsgerichte gaben ihm in allen Instanzen Recht, weil die Kündigung unzulässig in seine persönlichen Freiheitsrechte eingeschnitten hatte. Die katholische Kirche nahm die Gerichtsurteile nicht hin, sondern legte Verfassungsbeschwerde ein. Erstaunlicherweise bestätigte das Karlsruher Bundesverfassungsgericht 2014 den katholischen Standpunkt und verwies die Sache an das Bundesarbeitsgericht in Erfurt zurück. Die Erfurter Richter waren befremdet und baten den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg um Klärung. Das höchste europäische Gericht vollzog dann am 11. September 2018 einen Schnitt. Ihm zufolge sind den deutschen Kirchen künftig Grenzen zu ziehen. Sie dürfen sich nicht mehr so wie bisher auf kirchliche Sonderrechte berufen, um die persönlichen Rechte ihrer Beschäftigten zu beschneiden.

## Bevorzugung untersagt

Am 20. Februar 2019 hat das Bundesarbeitsgericht die Vorgabe aus Luxemburg übernommen und die Kündigung des Arztes von 2009 endgültig für unwirksam erklärt. Schon zuvor hatte das Gericht – wiederum gedeckt durch einen Vorentscheid aus Luxemburg, der am 17. April 2018 ergangen war – am 25. Oktober 2018 ein Urteil gegen die evangelische Diakonie gefällt.

Dieser Fall liegt anders als der katholische. Er betrifft nicht die Privatsphäre oder Lebensführung von Beschäftigten, sondern die Konfessionsklausel des kirchlichen Arbeitsrechts. Nachdem eine konfessionslose Frau bei einer Bewerbung um eine Referentenstelle bei der

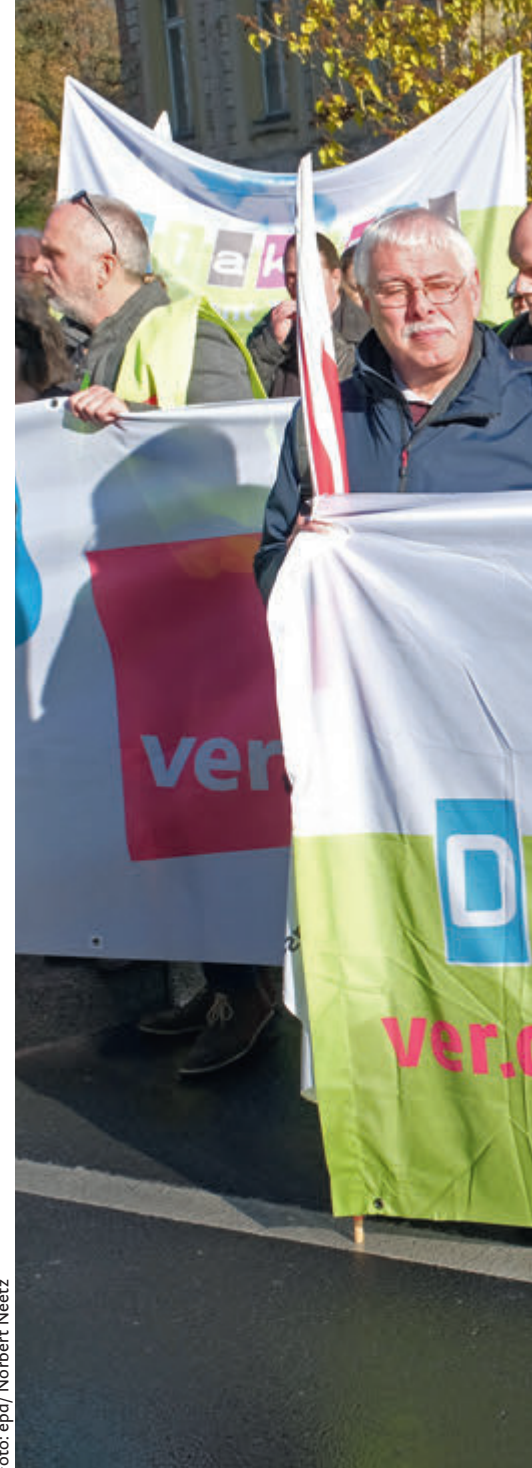


Foto: epd/ Norbert Neetz

Diakonie nicht zum Zuge gekommen war, erhob sie Klage wegen sachlich ungerechtfertigter Diskriminierung und erhielt Recht. Der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht untersagten der evangelischen Kirche ihre Praxis, für normale Arbeitstätigkeiten christliche Bewerber prinzipiell zu bevorzugen. Falls die Kirchen künftig tatsächlich unbedingt ein Kirchenmitglied einstellen möchten, werden sie dies im Einzelfall triftig und schlüssig begründen müssen. Um diese Auflage zu sichern, hat der Europäische Gerichtshof unabhängige staatliche Gerichte ermächtigt, das kirchliche Handeln inhaltlich jeweils auf seine Sachgründe und seine rationale Plausibilität zu prü-



400 Menschen demonstrieren 2018 am Rande der EKD-Synode in Würzburg gegen das kirchliche Arbeitsrecht.

fen. Daher werden kirchliche Träger in Zukunft nicht mehr nach ihrem Gutdünken vorrangig Kirchenmitglieder anstellen können.

Wie reagieren die beiden Kirchen? Vor allem abwehrend. Offenbar möchten sie eine unkontrollierte Definitionshoheit über die von ihnen getragenen Einrichtungen so weit wie irgend möglich „retten“. Sie erklärten, die aktuellen Gerichtsurteile dahingehend zu prüfen, ob sie wieder nach Karlsruhe gehen und beim Bundesverfassungsgericht Beschwerde einlegen. Ihre Position steht allerdings auf tönernen Füßen. Im Kern möchten sie erreichen, dass ihre korporative Religionsfreiheit beziehungsweise ihr kor-

poratives Selbstbestimmungsrecht im Ist-Zustand erhalten bleibt. Sie räumen ein, nicht willkürlich handeln zu dürfen. Aber sie erheben ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht sozusagen zum Ober-

*Individuelle Grundrechte zählen mehr als die Rechte von Institutionen.*

grundrecht und meinen, auf seiner Basis wesentliche Grund- und Freiheitsrechte ihrer Beschäftigten übergehen zu dürfen. Dabei kann es wie beim katholischen Chefarztfall um das Recht auf Privatsphä-

re und auf Familienleben oder – am evangelischen Fall Egenberger ablesbar – um die negative Religionsfreiheit, um die Berufsausübungsfreiheit sowie um sonstige Arbeitnehmerrechte gehen, die von ihnen relativiert oder beiseitegeschoben werden.

Im Gegenzug ist rechtsethisch zu unterstreichen, dass individuelle Grundrechte kategorial einen höheren Rang haben als die Rechte von Organisationen oder Institutionen. Genau dies besagt auch die normative Logik des Grundgesetzes. Dem Grundgesetz gemäß müssen in der Bundesrepublik für alle Bürger vorrangig die persönlichen Schutz- und Freiheitsrechte gewährleistet werden. Die neuen Gerichtsurteile rücken zutreffend ins

Licht, dass sich die Kirchen dieser normativen Logik nicht länger entziehen dürfen.

Ohnehin besitzen die Kirchen noch gar nicht so lange den Sonderstatus, den sie jetzt konservieren wollen. Er wurde ihnen erst im westdeutschen Nachkriegsstaat zugestanden. Im Jahr 1952 erreichten

### *Die Weimarer Republik konnte die Sonderstellung der Kirchen nicht.*

sie, aus dem Betriebsverfassungsgesetz herausgenommen zu werden, so dass sie keine betriebliche Mitbestimmung einführen mussten. Für die staatlich vorgeschriebene betriebliche Mitbestimmung hat das innerkirchliche evangelische Arbeitsrecht erst vierzig Jahre später einen abgeschwächten Ersatz geschaffen. Die Unternehmensmitbestimmung, die der Gesetzgeber 1976 beschloss, ist bei den Kirchen bis heute, nach mehr als vierzig Jahren, nicht eingeführt.

Die Weimarer Republik hingegen hatte eine solche Ausnahmestellung der Kirchen nicht gekannt. Dies ist deshalb wichtig, weil sich die Kirchen für das von ihnen reklamierte Selbstbestimmungsrecht auf Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung berufen, den das Grundgesetz in Artikel 140 übernommen hat. Bei genauer Analyse zeigt sich: Das Selbst„verwaltungs“recht, von dem in Artikel 137 der Weimarer Verfassung die Rede ist, deckt nicht entfernt die Ansprüche ab, die die Kirchen heute als ihr Selbst„bestimmungs“recht bezeichnen und einfordern. Sofern sie zur Verteidigung ihrer Sonderrechte tatsächlich erneut vor das Bundesverfassungsgericht ziehen sollten, müssten sie sich überlegen, wie sie ihr Ansinnen verfassungsgeschichtlich und rechtssystematisch überhaupt konsistent begründen.

### Goldene Brücke

Viel überzeugender wäre gewesen, wenn die Kirchen auf die aktuellen Urteile ganz anders reagiert hätten. Sie hätten die Urteile des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts als goldene Brücke nehmen können. Wenn sie sie betreten hätten, hätten sie ohne Gesichtverlust von sich aus substanzielle Reformen in Gang bringen und ihre Son-

derrolle freiwillig zurücknehmen können. Sachlich ist dies überfällig. Denn faktisch sind sie ein normaler Arbeitgeber wie andere. Im Gesundheits- oder Sozialsektor bieten sie Dienstleistungen an, die gleichfalls sonstige staatliche oder private Organisationen erbringen, und werden hierfür refinanziert. Soziokulturell sind sie als ein Akteur der Zivilgesellschaft neben anderen einzustufen.

Nicht stichhaltig ist das Argument, die könnten für ihre Dienstleistungen institutionell eine Sonderrolle beanspruchen, weil sie eine besondere Moral repräsentierten, die anderweitig nicht erreichbar sei. Die Aussagen der christlichen Ethik entsprechen inhaltlich sonstigen humanen Wertvorstellungen und sind weder höherwertig noch exklusiv. Diese Erkenntnis ist keineswegs neu. Sie war schon dem evangelischen Theologen Dietrich Bonhoeffer bewusst, als er 1929 seinen Text über „Grundfragen einer christlichen Ethik“ entwarf.

Zurzeit sieht es leider aber wieder so aus, dass die Kirchen von ihrer Sonderrolle nur genau so viel aufgeben, wie die aktuellen Gerichtsurteile es zwingend gebieten. Dabei verstricken sie sich in Widersprüche. Einerseits möchten sie erklärtermaßen unverändert vor allem christliches Personal beschäftigen. Andererseits sind nicht genügend konfessionelle Arbeitskräfte verfügbar, so dass die Kirchen Einrichtungen schließen müssten, falls sie auf ihrem Wunsch beharren würden. Den Beschäftigten, die keine Kirchenmitglieder sind, enthalten sie überdies elementare Arbeitnehmerrechte vor. Um ein breit diskutiertes Beispiel herauszugreifen: Ein Stein des Anstoßes war und ist die Vorgabe des evangelischen Arbeitsrechts, dass Beschäftigte, die keiner Kirche angehören, nicht in die Mitarbeitervertretungen gewählt werden dürfen. Von der so genannten ACK-Klausel, die dies verhindert, hat sich die EKD auf ihrer Synode im November 2018 überraschenderweise nicht so eindeutig getrennt, wie es vorher angekündigt worden war. Der Fortbestand der Klausel – jetzt als Paragraph 10 Absatz 1 Satz 2 des EKD-Mitarbeitervertretungsgesetzes – ist zudem als europarechtswidrig zu beurteilen.

Zu wenig Beachtung findet das Dilemma, dass sich im kirchlichen Arbeitsrecht Doppelmoral abspiegelt. Zum Bei-

spiel bejahen beide Kirchen das Recht von Arbeitnehmern auf Arbeitsstreik generell ganz ausdrücklich. Sie verneinen es nur, sofern sie selbst als Arbeitgeber betroffen sind. Dafür dass sie ihren Beschäftigten dieses Arbeitnehmerrecht absprechen, fehlt sogar ein triftiger theologischer Grund. Zusätzlich erlegen sie ihren Beschäftigten dann noch auf, sich ihrerseits doppelbödig verhalten zu sollen. Denn die Kirchen schließen sich oft mehr oder weniger den Tarifen an, die – als „Goldstandard“ – zwischen Gewerkschaften und sonstigen Arbeitgebern ausgehandelt worden sind. Insofern profitieren die kirchlichen Arbeitnehmer davon, was ihre „weltlichen“ Kollegen äußerstenfalls durch Arbeitsstreik erreicht haben. Weil sie selbst nicht streiken dürfen, haben sie in den vergangenen Jahren regional Solidaritätsbekundungen organisiert und darauf geachtet, nicht zu Streikbrechern zu werden. Hiermit möchten sie die ihnen auferlegte Doppelbödigkeit wenigstens ansatzweise kompensieren.

### Maßstäbe gesetzt

Die letztgenannten Themen gehören zum kollektiven Arbeitsrecht. Auch zu ihm ist auszuwerten und gilt es aufzuarbeiten, was der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht jetzt zur Geltung gebracht haben: erstens, dass europäisches Recht einschlägig ist und zweitens, dass die Kirchen sich nicht mehr ohne durchschlagenden Grund über allgemein geltende staatliche Rechtsnormen hinwegsetzen dürfen. Geht man von derartigen Eckpunkten aus, werden sich etwa das Nein der Kirchen zum Streikrecht oder ihre Widerstände gegen Tarifverhandlungen dauerhaft nicht halten lassen. Ohne den Sonderstatus der Kirchen mit ihrem so genannten Dritten Weg wäre es aktuell auch sehr viel besser möglich, für den Pflegesektor endlich einen Flächentarif einzuführen.

Im Ergebnis heißt dies: Die beiden Urteile des Europäischen Gerichtshofs von 2018 und ihre Übernahme durch das Bundesarbeitsgericht haben Maßstäbe gesetzt. Sie sind weit über ihre konkreten Anlässe – Chefarztfall, Fall Egenberger – hinaus bedeutsam und lassen es unumkehrbar werden, dass die Sonderrolle der Kirchen im Arbeitsrecht an ihr Ende gelangt. ◀