

Kirchliches Arbeitsrecht:

Die neue katholische Grundordnung – eine Enttäuschung

Die katholischen Bischöfe änderten am 22. November 2022 ihr Regelwerk zum katholischen kirchlichen Arbeitsrecht ab. Ihre neugefasste »Grundordnung des kirchlichen Dienstes« wurde oft sehr gelobt – zu Unrecht. Die Bischöfe möchten den Istzustand so weit wie irgend möglich konservieren.

In der DDS-Ausgabe 12/2022 erläuterte ich bereits, wie dringlich es ist, das Arbeitsrecht der Kirchen umfassend zu revidieren. Die Überschrift des Artikels lautete: »Die Politik schiebt Reformen vor sich her«. Als ich ihn schrieb, war die Neufassung der »Grundordnung« noch nicht verabschiedet gewesen. Sie regelt das katholische Arbeitsrecht innerkirchlich. Wie ist sie zu bewerten?

Zurücknahme bestimmter Kündigungsklauseln

Eines ist immerhin erfreulich: Wenn Beschäftigte in ihrer privaten Lebensführung von der katholischen Sexual- und Ehemoral abweichen, brauchen sie nicht mehr wie bisher die Kündigung zu fürchten. Deshalb sind z. B. eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft oder eine zweite Eheschließung »ungefährlich« geworden. Die Bischöfe beugten sich damit dem öffentlichen und juristischen Druck und verzichten künftig auf bisherige Kündigungsklauseln.

Dies hätten sie eigentlich schon vor vielen Jahren tun müssen. Außerdem fällt auf, wie umständlich und gewunden sie ihre Lockerungen formulierten. Vermutlich waren sie besorgt, dass »Rom« hieran Anstoß nimmt. Generell darf man nämlich nicht vergessen: Der Vatikan kann die Regelungen der deutschen katholischen Kirche jederzeit außer Kraft setzen. In der Vergangenheit ist dies schon geschehen.



Neues katholisches Arbeitsrecht ist rückschrittlich

Die neue Grundordnung besitzt leider auch viele Schattenseiten. Formal beugen sich die Bischöfe den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs und erklären sich bereit, auch Arbeitnehmer*innen einzustellen, die der Kirche nicht angehören. Ohne ihre Mitarbeit könnten die katholischen Einrichtungen ohnehin nicht länger fortbestehen. In den »Bischöflichen Erläuterungen«, die der Grundordnung beigelegt sind, grenzen sich die Bischöfe vom Europäischen Gerichtshof aber deutlich ab. Konkret enthält die neue Grundordnung Vorschriften, nach denen die kirchliche Orientierung aller Stellenbewerber*innen künftig während der Bewerbung überprüft werden

soll. Hier und an anderen Stellen bahnen sich also bereits neue Formen der Ausgrenzung, Diskriminierung und Intoleranz an.

Unverändert verbieten die Bischöfe katholischen Beschäftigten auch den Kirchenaustritt – selbst dann, wenn sie eine rein weltliche, nicht religiöse Berufstätigkeit ausüben, etwa als Hebamme. Diese Bestimmung ist ein schwerer Affront gegen die aktuelle staatliche Rechtsprechung. Außerdem bleibt es untersagt, die Kirchenlehre, z. B. katholische Aussagen zum Schwangerschaftsabbruch, öffentlich zu kritisieren. Nach wie vor lehnt die Kirche Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften ab. Dazu kommen weitere Punkte auf der Liste der Kritik, die hier darzustellen den Rahmen sprengen würde.

Daher ist festzuhalten: Von sich aus ist die katholische Kirche nicht bereit, ihr Arbeitsrecht zeitgemäß zu reformieren und auf überholte Sonderrechte zu verzichten. Es liegt an den Gewerkschaften, die kritische Debatte in Gang zu halten, und an der Politik, der Sonderstellung des kirchlichen Arbeitsrechts auf dem Gesetzesweg ein Ende zu setzen.

von Hartmut Kreß

Professor für Sozialethik an der Universität Bonn
Kontakt: hkress@uni-bonn.de
Foto: R. Stieber, Karlsruhe



Literaturtipp:

Hartmut Kreß: Die neue »Grundordnung« des katholischen kirchlichen Arbeitsrechts – zwiespältig und am kirchlichen Eigeninteresse orientiert. Weltanschauungsrecht Aktuell, Nr. 6 vom 20. Dezember 2022. Download der ausführlichen Kritik der neuen Grundordnung: weltanschauungsrecht.de. Dort unter »Dokumente« und weiter unter »Weltanschauungsrecht Aktuell«.