

Kirchliches Arbeitsrecht:

# Die Politik schiebt Reformen vor sich her



**In der Bundesrepublik Deutschland gehört das Arbeitsrecht der Kirchen zu den Baustellen, mit denen sich die Politik dringend befassen müsste. Die Parteien, die der Bundesregierung angehören, hatten jahrelang ihren festen Willen bekundet, hierzu tätig zu werden. Praktisch geschieht dies jetzt aber so gut wie nicht. Gibt es tatsächlich gar keine Aussicht, dass das Sonderarbeitsrecht der Kirchen aufgehoben wird?**

Die Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts sind gut bekannt. Nach dem staatlichen öffentlichen Dienst sind die Kirchen in Deutschland die größten Arbeitgeber. Für ihre Tätigkei-

ten im Erziehungs-, Sozial-, Pflege- und Gesundheitsbereich werden ihnen die Kosten erstattet. Trotzdem nehmen sie Sonderrechte in Anspruch, und zwar zulasten ihrer Beschäftigten: Verweigerung des Streikrechts, Durchgriffe auf die Privatsphäre, Schlechterstellung von Arbeitnehmer\*innen, die keiner Kirche angehören, und anderes. Manchmal haben die Kirchen in den letzten Jahren ihre Vorgaben ein wenig gelockert, wenn der öffentliche oder der juristische Druck auf sie so groß wurde, dass ihnen kein anderer Ausweg blieb. Zurzeit, im Jahr 2022, berät die katholische Kirche über eine gewisse Lockerung dessen, was sie in ihrer »Grundordnung« ihren Beschäftigten zur privaten Lebensfüh-

rung auferlegt. Doch auch dieses Mal erfolgt dies wieder mit Formulierungen, die zu kurz greifen und unklar bleiben.

## Wichtiger Impulsgeber: der Europäische Gerichtshof

Mit einem speziellen Problem wird sich das höchste europäische Gericht, der Europäische Gerichtshof, beschäftigen müssen. Die Kirchen verbieten ihren Beschäftigten den Kirchenaustritt. In dieser Hinsicht sind die Kirchen in eine Zwickmühle geraten. Sie müssten viele Einrichtungen schließen, wenn sie nur Kirchenmitglieder einstellen würden. Daher sind sie oftmals zu Zugeständ-

nissen bereit und nehmen es hin, dass Arbeitsplatzbewerber\*innen der Kirche nicht angehören. Gleichzeitig üben sie großen Druck aus, damit Menschen, die sich auf eine von ihnen ausgeschriebene Stelle bewerben, in die Kirche eintreten. Kompromisslos bestehen sie darauf, dass niemand, der bei ihnen beschäftigt ist, aus der Kirche austreten darf.

Ein Einzelfall ist jetzt gerichtsanhängig. Im Ruhrgebiet hatte eine katholische Klinik im Jahr 2019 einer Hebamme gekündigt, weil sie lange zuvor, im Jahr 2014, wegen des katholischen Missbrauchsskandals die Kirche verlassen hatte. Die Hebamme wehrte sich gegen ihre Kündigung. Hierüber verhandelte im Juli 2022 das Bundesarbeitsgericht. Das deutsche Gericht hat allerdings noch kein endgültiges Urteil ausgesprochen, sondern die Sache dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt. Der in Luxemburg angesiedelte Gerichtshof soll ihm folgende Frage beantworten: Einerseits beschäftigt die betreffende katholische Klinik Personal, auch Hebammen, ohne Kirchenmitgliedschaft. Andererseits kündigt sie einer Hebamme, weil sie aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Darf eine kirchlich getragene Einrichtung mit zweierlei Maß messen und ihre Mitarbeiter\*innen derart ungleich behandeln?<sup>1</sup>

Schon jetzt haben kirchliche Arbeitnehmer\*innen dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) viel zu verdanken. Im Jahr 2018 hat er zwei Mal die deutschen Kirchen in ihre Schranken verwiesen. Das eine Mal war es das »Chefarzturteil«. Der EuGH erklärte es für unzulässig, dass eine katholische Klinik in Düsseldorf einem Arzt gekündigt hatte, weil er nach einer Ehescheidung erneut geheiratet hatte. Sodann ging es um den »Fall Egenberger«. Der EuGH wandte sich dagegen, dass die evangelische Diakonie einer Frau eine Stelle als Referentin verweigert hatte, weil sie kein Kirchenmitglied war. Es ist sehr wahrscheinlich, dass der EuGH beim jetzigen Hebammenfall bei seiner arbeitnehmer\*innenfreundlichen Linie bleibt.

## Politische Initiativen vor Ort

Überfällig wäre es, dass in Deutschland die Regierungskoalition die Initiative ergriffe und das Nebenarbeitsrecht der Kirchen aufhobe. In der Regierung

und im Bundestag herrscht aktuell jedoch Schweigen. Manchmal werden aber vor Ort politische Initiativen ergriffen, die in die richtige Richtung weisen. Der Kreistag im bayerischen Neu-Ulm befasste sich im Sommer 2022 mit einem Antrag, der verlangte, dass der Kreis Neu-Ulm öffentliche Aufträge künftig nur noch an solche Einrichtungen vergeben darf, die das staatliche Arbeitsrecht beachten. Der Antrag war von Bündnis 90/Die Grünen und den Linken eingebracht worden. Er wurde mit 22:39 Stimmen abgelehnt.

Der Sache nach ist diese Ablehnung verwunderlich, schon allein weil der Antrag keineswegs »kirchenfeindlich« war. Kirchlich getragene Einrichtungen, z. B. Kindertagesstätten, hätten in Neu-Ulm in Zukunft weiterhin öffentliche Aufträge erhalten können. Sie hätten lediglich zu erklären brauchen, nicht mehr dem kirchlichen Sonderrecht zu folgen, sondern die staatlichen Arbeitsrechtsnormen zu übernehmen.

Trotz der Abstimmungsniederlage sind Vorstöße wie derjenige in Neu-Ulm überaus wichtig. Sie demonstrieren, dass das kirchliche Nebenarbeitsrecht im weltanschaulich neutralen Staat und in der pluralistischen demokratischen Gesellschaft inakzeptabel ist. Bisweilen werden sogar auf Bundesebene solche Signale gesetzt.

## Eine treibende Kraft: Bündnis 90/Die Grünen

Am 15. Oktober 2022 bekräftigte der Bundesparteitag von Bündnis 90/Die Grünen, der Gesetzgeber müsse tätig werden und die Sonderregeln der Kirchen abschaffen. Konkret lautete der Beschluss, dass die Kirchen nicht länger vom Streikrecht befreit werden dürfen, so wie es ihnen bislang durch § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz zugestanden wird. Außerdem müsse ihr – vermeintliches – Recht aufgehoben werden, Arbeitnehmer\*innen aus religiösen Gründen diskriminieren zu dürfen. Hierfür berufen sich die Kirchen auf § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

In der Vergangenheit hatten ebenfalls SPD und FDP in ihren Partei- oder Wahlprogrammen eindeutig bekundet, dass diese Bestimmungen abzuschaffen sind. Leider ist der Koalitionsvertrag vom November 2021 dann aber unpräzise und vage geblieben.<sup>2</sup> Umso wichtiger ist es,

dass der Bundesparteitag von Bündnis 90/Die Grünen den bundespolitischen Handlungsbedarf im Oktober 2022 in Erinnerung gebracht hat.

## Zukunftsaussichten

Auf längere Sicht wird sich zweifellos vieles ändern. Die Kirchen verlieren permanent Mitglieder; ihr gesellschaftlicher Einfluss sinkt. Wenn arbeitsrechtliche Konflikte entstehen, setzen sich ihre Arbeitnehmer\*innen inzwischen immer wieder gerichtlich zur Wehr. Vor staatlichen Arbeitsgerichten haben sie gute Aussichten auf Erfolg. Denn die Arbeitsgerichte müssen die Vorgaben umsetzen, die der Europäische Gerichtshof im Jahr 2018 in seinem Chefarzturteil und in seinem Urteil zum Fall Egenberger ausgesprochen hat. Zurzeit zeichnet sich ab, dass das Urteil, das der Europäische Gerichtshof zum Hebammenfall verkündet wird, dem Sonderarbeitsrecht der deutschen Kirchen einen weiteren Stoß versetzen wird.

Auf Dauer wird die Politik in Zugzwang geraten und ihre derzeitige Passivität beenden müssen. Dabei geht es um das individuelle und um das kollektive Arbeitsrecht. Was das individuelle Arbeitsrecht anbelangt: Die Beschäftigten kirchlich getragener Einrichtungen haben Anspruch darauf, dass die kirchlichen Arbeitgeber ihre persönlichen Grundrechte vollumfänglich respektieren: vom Recht auf Privatsphäre bis zur Religionsfreiheit einschließlich des Rechts auf Kirchenaustritt. Zusätzlich sind Reformen zum kollektiven Arbeitsrecht unerlässlich. Die Kirchen verwehren ihren Beschäftigten immer noch das Streikrecht und sind nicht bereit, genauso wie alle anderen Arbeitgeber mit Gewerkschaften Tarifverhandlungen zu führen. Dies ist unhaltbar.

### von Hartmut Kreß

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



<sup>1</sup> Prof. Dr. Hartmut Kreß: Bundesarbeitsgericht – 2 AZR 130/21 (A): Vorlagefrage an den Europäischen Gerichtshof wegen Kirchenaustritt. Vgl. weltanschauungsrecht.de v. 28.9.2022

<sup>2</sup> Hartmut Kreß: Neue Bundesregierung: Reform des kirchlichen Arbeitsrechts in Aussicht. Vgl. weltanschauungsrecht.de v. 29.12.2021