
Hartmut Kreß**Rechtssicherheit statt Barmherzigkeit**

*Statement auf dem Religionspolitischen Kongress von Bündnis 90/Die Grünen
im Landtag NRW am 17.1.2015
zum Thema „Reformprojekt Kirchliches Arbeitsrecht“*

Das Verhältnis von Staat und Kirche wird durch Grundgesetz Artikel 140 geregelt. Als das Grundgesetz 1948/1949 entstand, hat man die sensible Frage „Staat und Religion“/„Staat und Kirchen“ ausgeklammert und stattdessen die alten Artikel aus der Weimarer Reichsverfassung von 1919 übernommen. Inzwischen hat sich die Gesellschaft aber sehr verändert. Das Staatskirchenrecht, präziser: das Recht der Religionen und Weltanschauungen bedarf heute der Diskussion und sollte fortentwickelt und angepasst werden. Einen Problemausschnitt stellt das Arbeitsrecht der Kirchen dar. Es hat sich gegenüber dem staatlichen Arbeitsrecht in wichtigen Punkten praktisch verselbständigt, ist in Vielem intransparent und selbstwidersprüchlich. In der Vorabsprache baten mich die Veranstalter, auf zwei Punkte einzugehen, 1. auf das Spannungsverhältnis zwischen dem kirchlichen Arbeitsrecht einerseits, den persönlichen Grundrechten von Arbeitnehmern andererseits, sowie 2. auf das Argument, die internen kirchlichen Vorgaben zum Arbeitsrecht seien aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, aus der korporativen Religionsfreiheit abzuleiten. Die beiden Punkte greife ich auf, setze dabei kritische Akzente und betone den Reformbedarf.

Daher möchte ich vorab umgekehrt sagen, dass die Arbeit in kirchlich getragenen Einrichtungen ausdrücklich auch zu würdigen ist. Ich habe z.B. Diskussionen miterlebt, die darauf abzielten, dass evangelisch getragene Kliniken es vermeiden, Patienten aus rein wirtschaftlichen Gründen zu operieren, wenn die OP medizinisch nicht angezeigt ist. Die Tragweite des Problems – Abdeckung der Defizite von Kliniken durch nicht notwendige Operationen – gelangt langsam ja an die Öffentlichkeit. Oder: In konfessionell getragenen Kliniken bemüht man sich oft sehr um Patientenberatung und Patientenbegleitung. Eine solche Orientierung an den Menschen, die Menschenfreundlichkeit ist ein wichtiges Anliegen zahlreicher kirchlich getragener Einrichtungen. Eigentlich sollte genau dies, die Pflege einer humanen Unternehmenskultur, bei ihnen überhaupt die Schlüsselidee, das zentrale Leitmotiv sein.

Leider sind jedoch Schattenseiten der kirchlichen Arbeitswelt und Systemprobleme festzuhalten. Damit gelange ich zu den beiden Fragen, die mir genannt wurden.

1. Wie sieht es in kirchlich getragenen Einrichtungen mit den persönlichen Grundrechten der Arbeitnehmer aus? Hier bricht das Problem auf, dass die Grundrechte in der Kirche formal nicht gelten und dass der Staat dies hinnimmt¹. Die Schwierigkeiten auf katholischer Seite sind wohlbekannt: z.B. Verbot der Wiederverheiratung, Verbot nichtehelicher und gleichgeschlechtlicher Partnerschaften, Verbot, die kirchlichen Positionen zum Schwangerschaftsabbruch zu kritisieren, usw. Von der amtlichen katholischen Morallehre wird noch Weiteres untersagt. Theoretisch darf eine Katholikin keine künstliche Befruchtung durchführen lassen. Hierüber setzen sich Katholikinnen zwar hinweg; aber Arbeitnehmerinnen der katholischen Kirche achten darauf, eine künstliche Befruchtung/IVF im Verborgenen zu halten. Auf den Nenner gebracht: Das katholische Arbeitsrecht steht im Konflikt zu persönlichen Grundrechten wie dem Recht auf Selbstbestimmung, auf reproduktive Autonomie, auf Eheschließung und Familiengründung oder zum Grundrecht auf Achtung des Privatlebens (EMRK Art. 8).

Nun sind evangelische Arbeitgeber zur Sexual- und Ehemoral inzwischen toleranter. Doch grundsätzlich existiert der Antagonismus kirchliches Arbeitsrecht versus persönliche Grundrechte auch hier. So ließ sich die evangelische Kirche soeben – im Jahr 2014 – vom Bundesarbeitsgericht bestätigen, dass das Tragen eines Kopftuchs in evangelischen Kliniken unstatthaft ist. Dies steht im Kontrast zur persönlichen Religionsfreiheit der Betroffenen. In manchen evangelischen Einrichtungen werden Kopftücher übrigens sogar geduldet. Aber daran zeigt sich noch ein Zusatzproblem. Es hängt nämlich allzu oft vom Wohlwollen vor Ort, vom Ermessen der jeweiligen Dienststelle ab, inwieweit bestimmte Grundrechte geachtet werden und ob Diskriminierung vermieden wird. Die Arbeitnehmer sind abhängig von der „Barmherzigkeit“ des kirchlichen Arbeitgebers². Hierzu sind Fragezeichen zu setzen. Denn im Rechtsstaat sollte statt Barmherzigkeit vielmehr Rechtssicherheit gewährleistet sein und sollten die persönlichen Grundrechte *als solche* respektiert werden.

Von weiteren Problembeispielen aus dem Individualarbeitsrecht sehe ich ab. Stattdessen sei erwähnt, dass das kirchliche Beiseiteschieben von Grundrechten auch

¹ Anders ist es etwa in der Schweiz.

² Den Begriff selbst verwendet vor allem die katholische Kirche; er ist im katholischen Kirchenrecht geläufig.

auf die Mitbestimmungsrechte von kirchlich Beschäftigten durchschlägt. Nur ein einzelner Sachverhalt: Die Kirchen beschäftigen zunehmend Mitarbeiter, die keine Kirchenmitglieder sind. Angehörige einer anderen Konfession oder ohne Konfession dürfen oftmals aber nicht in die Mitarbeitervertretungen gewählt werden. Ihnen wird das passive Wahlrecht verwehrt. Diese Schieflage existiert vor allem in evangelischen Einrichtungen. Sie ist nicht akzeptabel, wenn man ernstnimmt, dass Arbeitnehmer Beteiligungs-, Mitbestimmungs- und Partizipationsrechte besitzen. Das Spannungsfeld kirchliches Arbeitsrecht versus Grundrechte betrifft also nicht allein das private Leben von Arbeitnehmern, sondern gleichfalls strukturell die Arbeitsorganisation.

Warum wird dies bis heute so hingenommen? Damit bin ich bei der zweiten Frage, die mir gestellt wurde.

2. Die starke Stellung der Kirchen als Arbeitgeber wird mit Art. 137 Absatz 3 der Weimarer Verfassung begründet. Dort ist vom Selbstverwaltungsrecht der Religionsgemeinschaften die Rede. Zugleich heißt es dort, die Religionsgemeinschaften unterlägen den Schranken der für alle geltenden Gesetze. Nun kann man über die Jahrzehnte hinweg die Tendenz beobachten, juristisch die Schrankenklausele mehr und mehr einzugrenzen und das Selbstverwaltungsrecht immer extensiver zu interpretieren. Inzwischen wird gar nicht mehr vom Selbstverwaltungsrecht der Kirchen gesprochen, sondern von ihrem Selbstbestimmungsrecht; und Letzteres wird sogar aus Artikel 4 Grundgesetz abgeleitet. Ich halte die Herleitung in der Zuspitzung, wie sie jetzt oft erfolgt, für fragwürdig. Artikel 4 GG schützt die „Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses“. Historisch und systematisch ist in Artikel 4 die Glaubens- und Gewissensfreiheit der einzelnen Menschen das Schutzgut.³ Die Grundrechte der Bonner Verfassung (Artikel 2 ff. GG) betreffen im Kern den *individuellen* Grundrechtsschutz – was völlig folgerichtig ist, weil Artikel 1 auf die individuelle Menschenwürde hinweist. Sicherlich lässt sich indirekt aus Artikel 4 ebenfalls ein Schutz von Religionsgemeinschaften und deshalb auch von Kirchen deduzieren. Denn Menschen bekennen ihren Glauben, ihre Religion durchweg in einer Gemeinschaft, die ihrerseits zu respektieren ist. Aber die kollektive oder korporative Dimension der Glaubensfreiheit ist sekundär; sie war

³ Begrifflich präzise hieß es in einem Vorläufertext von Art. 4 GG, nämlich im Preußischen Allgemeinen Landrecht von 1794: „Jedem Einwohner im Staate muß eine vollkommene Glaubens- und Gewissensfreyheit gestattet werden“.

und ist nicht die Pointe des Artikels 4. Inzwischen hat es sich jedoch geradezu verselbständigt, Artikel 4 auf das korporative Selbstbestimmungsrecht der Kirche hin zu deuten und die persönlichen Selbstbestimmungsrechte oder Mitbestimmungsrechte kirchlicher Arbeitnehmer darüber in den Hintergrund zu rücken⁴. Zu dieser Schiefelage besteht Korrekturbedarf. Quantitativ geht es immerhin um ca. 1,3 Millionen Beschäftigte.

Aktuell kommt ein Problem noch hinzu. Derzeit wird geplant, islamische Wohlfahrtsorganisationen aufzubauen. Diese könnten ggf. analog zu den Kirchen für sich ein eigenes Arbeitsrecht beanspruchen. Hierdurch würden im Inland dann noch weitere religiöse Nebenrechtsordnungen („Staat im Staate“) entstehen. Auch dies sollte kritisch aufgearbeitet werden, damit sich die Zersplitterung des Arbeitsrechts und potenzielle Rechtsunsicherheiten nicht noch verstärken.

Verfasser:

Prof. Dr. Hartmut Kreß, Universität Bonn, Evang.-Theol. Fakultät, Abt. Sozialethik, 53113 Bonn.
www.sozialethik.uni-bonn.de/kress, E-Mail: [hkress\[at\]uni-bonn.de](mailto:hkress[at]uni-bonn.de)

⁴ Diesbezüglich ist aktuell auch der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12 – zu kritisieren.