

Hartmut Kreß

Die verfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirche im Arbeitsrecht. Eine sozioethische Bewertung

Referat auf dem Fachtag „Dritter Weg‘: Streitpunkt kirchliches Arbeitsrecht. Von der Konfrontation zur Kooperation?“ am 24.3.2014 in Karlsruhe (Veranstalter: Evang. Akademie Baden / Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt in Baden)

„Streitpunkt Kirchliches Arbeitsrecht“ – so lautet der Titel dieser Fachtagung ganz zu Recht. Denn das Arbeitsrecht der Kirchen *ist* in unserer Gesellschaft zum Gegenstand nachdrücklicher Kritik geworden. Daher ist es an der Zeit, strittige Fragen präzise zu benennen, um bereits schwelende oder sich anbahnende Konflikte zu entschärfen. Den Hintergrund für die heutige Tagung bildet das Kirchengesetz, das die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) am 13. November 2013 verabschiedet hat, nämlich das novellierte Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz. Die EKD reagierte auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012. Der kirchliche Gesetzgeber versuchte, das Arbeitsrecht der evangelischen Kirchen ein Stück weit zu modernisieren, indem er Änderungen vornahm, die höchststrichterlich verlangt worden waren.

Auf dieser Tagung sollen nun Schlussfolgerungen erörtert werden. Zurzeit haben die Landeskirchen zu entscheiden, ob sie beim sog. Dritten Weg bleiben, der in den evangelischen Kirchen bislang überwiegend üblich war (kurz gesagt: eine rein innerkirchliche Regelung der Arbeitsbedingungen), oder ob der sog. Zweite Weg beschritten wird. Die letztere Option würde ermöglichen, mit Gewerkschaften Tarifverhandlungen zu führen und Tarifverträge abzuschließen. Das Rahmengesetz der EKD hat für Landessynoden einen Spalt geöffnet, sich in die Richtung Tarifverhandlungen / Tarifverträge bewegen zu können – wie es jetzt gerade in Niedersachsen geschieht. Aus meiner Sicht ist dies eine wünschenswerte „Normalisierung“ der Arbeitsbedingungen in evangelischen Kirchen und ein zukunftsorientierter Schritt.

Mein Einleitungsreferat zielt nun nicht darauf ab, eine eventuelle landeskirchliche Regelung in Einzelheiten zu thematisieren. Vielmehr sollen Grundsatzprobleme

des aktuellen kirchlichen Arbeitsrechts angesprochen werden. Es geht mithin um den größeren Rahmen, der zu bedenken ist, wenn über die Frage Dritter Weg versus Zweiter Weg zu entscheiden ist. Das Referat ist so angelegt, dass ich sechs Leitsätze oder Thesen formuliere und sie jeweils erläutere.

1. Den Kirchen ist in Deutschland seit der Nachkriegszeit für ihr Arbeitsrecht ein privilegierter Status, eine Sonderstellung zugestanden worden. Sozial-ethisch und im Licht der Grundrechte ist diese Sonderrolle inzwischen fragwürdig geworden. Die Brüchigkeit des kirchlichen Arbeitsrechts resultiert auch aus dem sozialen und dem religiös-weltanschaulichen Wandel, der sich in unserer Gesellschaft ereignet hat.

Nur ganz knapp und in Schlagworten: Das Arbeitsrecht der Kirchen entstammt der Nachkriegszeit. Damals wurde den Kirchen zugestanden, über ihre Angelegenheiten selbst bestimmen zu dürfen – im Sinn eines sog. Selbstverwaltungsrechtes gemäß Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung. Darüber hinaus sind die Kirchen Anfang der 1950er-Jahre vom Betriebsverfassungsgesetz befreit worden. Diese Herausnahme aus dem für alle geltenden Arbeitsrecht war freilich schon damals strittig gewesen. Sie wurde unter der Adenauer-Regierung mit dem Argument durchgesetzt, die Befreiung von staatlichen Normen in Westdeutschland komme indirekt den Kirchen in der sowjetischen Besatzungszone, der späteren DDR, zugute: Durch sie werde die Stellung der Kirchen gegenüber dem Staat gestärkt, was für die östlichen evangelischen Kirchen hilfreich sei.

Es liegt auf der Hand: Derartige Begründungsargumente sind heutzutage hinfällig. Trotzdem ist es ganz lange bei der Logik geblieben, die Kirchen von generell geltenden – auch von sinnvollen – Bestimmungen des Arbeitsrechts zu entbinden. So sind sie 2006 pauschal aus dem sog. Antidiskriminierungsgesetz (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz / AGG) herausgenommen worden. Hieraus ergeben sich juristische Unklarheiten, die zurzeit vor Arbeitsgerichten ausgetragen werden. Doch es ist vor allem auf der Grundsatzebene befremdlich und irritiert und ist gegenüber Dritten oft kaum vermittelbar, weshalb die deutschen Kirchen darauf bestanden haben, die Regeln der Nichtdiskriminierung sollten bei ihnen prinzipiell nicht gelten.

Die arbeitsrechtliche Sonderrolle der Kirchen ist in unserer Gesellschaft sodann auch deswegen zum Fremdkörper geworden, weil soziale Umbrüche stattgefunden

den haben. Ein Blick auf die Konfessionsstatistik: Heute ist der größte Teil der Bevölkerung, mehr als 37 %, konfessionslos. Den evangelischen Kirchen oder der römisch-katholischen Kirche gehören jeweils weniger als 30 % der Bevölkerung an, mit sinkender Tendenz. Seit den 1970er-Jahren sind zwei Trends zu beobachten, die einander widersprechen: (a) Von den 70er-Jahren an haben bei uns die Entkirchlichung und die religiös-weltanschauliche Pluralisierung permanent zugenommen. (b) Hiervon sticht ab, dass sich seitdem umgekehrt die Zahl der Beschäftigten in kirchlich getragenen Sozial-, Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen mehr als verdreifacht hat. Zudem haben die Kirchen ausgerechnet dann, als die Gesellschaft sich *entkirchlichte*, ihre arbeitsrechtlichen Normen weiter *verkirchlicht* und in dieser Hinsicht die Binnenorientierung verstärkt.

Diese Entwicklungen sind gegenläufig und widersprüchlich. Es kann nicht wundern, dass hieraus aktuell Konflikte und Unstimmigkeiten resultieren. Hierzu gehört, dass in der evangelischen Diakonie in sehr hoher Anzahl Mitarbeiter beschäftigt werden, die nicht evangelisch sind und auch keiner christlichen Kirche angehören. Andererseits wird sowohl römisch-katholisch als auch evangelisch bis heute der Anspruch aufrechterhalten, grundsätzlich nur Angehörige der eigenen Konfession oder allenfalls einer sonstigen christlichen Konfession einzustellen. Insgesamt ist bei den Kirchen zwischen Theorie und Praxis, zwischen arbeitsrechtlicher Norm und arbeitsweltlicher Realität ein Graben entstanden.

Dies bringt mich zu dem zweiten Leitsatz.

2. Die Sonderregeln des kirchlichen Arbeitsrechts – zum Beispiel Konfessionsklauseln – führen dazu, dass die Akzeptanz kirchlicher Arbeitgeber und kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse in der Gesellschaft abnimmt.

Um mit einem Schlaglicht einzusetzen: Ende des Jahres 2013 wurden von der GEW Bayern die Ergebnisse einer kleinen Umfrage veröffentlicht. Sie war von der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften einer Hochschule in München durchgeführt worden. Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Soziale Arbeit waren gefragt worden, wie sie die Kirchen bei den Stellenangeboten zur sozialen Arbeit wahrnehmen. Das Ergebnis: Zahlreiche Befragte gaben an, einer christlichen Kirche anzugehören. Knapp 20 % von ihnen nannten hierfür religiöse Motive. Andererseits sagten gut 20 %, im Wesentlichen nur noch deshalb Kirchenmitglied zu sein, weil dies ihre Berufschancen erhöhe. Fast 40 % würden aus

der Kirche austreten, wenn in kirchlichen Stellenausschreibungen nicht immer wieder die Kirchenmitgliedschaft verlangt würde. 91 % der befragten Studierenden meinten, es sei Sache der Politik, die Sonderregeln zu korrigieren, die das kirchliche Arbeitsrecht den Bewerberinnen und Bewerbern auferlegt. Denn sie würden in ihrer persönlichen Entscheidung für oder gegen eine Religion erheblich eingeschränkt.¹

Soweit eine aktuelle Impression. Aus anderen Umfragen oder aus eigener Anschauung wäre zu ergänzen, dass Ähnliches zu hören ist, wenn man mit Studierenden der Medizin oder Ärzten spricht. In manchen Regionen, gerade auch in Nordrhein-Westfalen, dominieren kirchlich getragene Kliniken. Dementsprechend sehen sich Mediziner genötigt, vorsorglich nicht aus der Kirche auszutreten.

Das Problem: Hiermit stehen die Vorgaben des kirchlichen Arbeitsrechts in Kontrast zum Grundrecht der Berufsausübungsfreiheit und zum persönlichen Selbstbestimmungsrecht, insbesondere zum Grundrecht auf persönliche Gewissens-, Religions- und Weltanschauungsfreiheit. Die persönliche Religionsfreiheit ist ein fundamentales Menschenrecht, das sich verfassungsrechtlich seit Längerem durchgesetzt hat. Innerkirchlich erkennen die Kirchen die Religionsfreiheit ihrer Beschäftigten aber bis heute noch nicht an – obwohl es beim Arzt oder beim Sozialarbeiter und bei vielen anderen Mitarbeitern auf die Professionalität ankommt und nicht auf den Glauben. In der Sache kann die Vorgabe des kirchlichen Arbeitsrechts, die Beschäftigten müssten Kirchenmitglieder sein, jedenfalls dann nicht überzeugen, wenn sie keine im engen Sinn kirchlichen bzw. geistlichen Tätigkeiten ausüben.

Es ist im Übrigen nicht nur grundrechtlich problematisch, dass Arbeitsplatzbewerber oder Arbeitnehmer faktisch unter Druck gesetzt werden, Kirchenmitglied zu sein oder zu werden. Dies ist zusätzlich theologisch fragwürdig. Jetzt nur aus evangelischer Perspektive gesagt: Grundlage der Zugehörigkeit zur Kirche ist die Taufe. Evangelisch wird die Taufe als persönliches Bekenntnis, als Antwort des Menschen gedeutet, die auf der Zuwendung Gottes zum Menschen, auf der Rechtfertigung, auf dem „Werk Gottes“ beruht. Die Reformation Luthers legte gro-

¹ Nach dem Studium zur Kirche? Ergebnisse einer Umfrage unter Studierenden zu kirchlichen Arbeitgebern, in: DDS / Die Demokratische Schule (GEW Bayern), Oktober 2013, S. 12, online www.gew-bayern.de/fileadmin/uploads/DDS-hefte/DDS13_10/Seite_12.pdf (abgerufen 20.3.2014).

ßen Wert darauf, dass zu Fragen des Glaubens kein äußerer Zwang existieren darf. Dass Menschen durch die starke Stellung der Kirchen als Arbeitgeber zur Kirchengliederung oder zur Taufe gedrängt werden, ist theologisch nicht vertretbar. Hierdurch wird bei betroffenen Menschen auch die innere Glaubwürdigkeit der Kirche in Mitleidenschaft gezogen. Kann die Kirche dies wollen? – Nochmals anders und ausweitend gesagt:

3. Ein Kern der sozialetischen und der grundrechtlichen Probleme besteht darin, dass das Arbeitsrecht der Kirchen Ausgrenzungen und Benachteiligungen erzeugt.

Sozialetisch und grundrechtlich ist es ein Stein des Anstoßes, dass das kirchliche Arbeitsrecht Ausgrenzungen bewirkt. Besonders krass stellt sich die Problematik in der römisch-katholischen Kirche. Um nur *einen* Punkt zu nennen: das katholische Nein zu gleichgeschlechtlichen Lebensformen und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften. Eine solche Lebensform bedeutet für die katholische Kirche als Arbeitgeberin einen absoluten Kündigungsgrund. Die katholischen Bischöfe haben explizit bekräftigt, dies gelte auch für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gar nicht katholisch sind. Diese Position befremdet schon allein deshalb, weil die Betroffenen persönlich ja gar nicht an das katholische Lehramt gebunden sind. Ihre Lebensführung entspricht ihrem Selbstbestimmungsrecht, ist vom staatlichen Gesetz (Lebenspartnerschaftsgesetz) gedeckt und ist durch Menschenrechtskonventionen legitimiert. Bei der katholischen Kirche führt eine gleichgeschlechtliche Lebensweise jedoch zur Kündigung bzw. sie verhindert, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber – etwa in der Krankenpflege – überhaupt eingestellt wird.

Ich lasse juristische Einzelfragen beiseite, die hierzu zu diskutieren sind. Es geht mir jetzt nur um das grundsätzliche Problem, und zwar auch für die evangelische Seite. Denn evangelische Anstellungsträger sehen einen Ausschlussgrund von Bewerberinnen und Bewerbern etwa darin, dass diese einer anderen Religion angehören. Hierzu ist kommunalpolitisch aktuell unter anderem in den Stadträten Osnabrück oder Stuttgart eine Kontroverse entbrannt. Konkret: Junge Frauen muslimischer Herkunft oder muslimischer Religion, die in Deutschland zur Schule gegangen sind, überlegen sich, eine Ausbildung zur Erzieherin zu beginnen. Gegebenenfalls wird ihnen dann aber bewusst oder es wird ihnen bei einer Berufsbe-

ratung gesagt, dass Kindertagesstätten häufig von Kirchen getragen werden. Sie haben wenig Aussicht, von Kirchen eingestellt zu werden; noch geringer ist ihre Aussicht, eine unbefristete Stelle zu erhalten; überhaupt keine Aussicht besteht, in eine Leitungsposition aufzusteigen. Hierdurch wird den Betroffenen die Berufsperspektive verstellt.

Dabei ist zusätzlich zu bedenken, dass auch in kirchlich getragenen Tagesstätten zahlreiche Kinder Muslime sind, für die eine Erzieherin muslimischer Herkunft nicht unwichtig ist. Es wäre wünschenswert, wenn der religiöse und weltanschauliche Pluralismus in unserer Bevölkerung in Kindertageseinrichtungen auch durch das Personal abgebildet würde. Ein solches Anliegen wird durch das kirchliche Arbeitsrecht bis heute weitgehend verstellt. Reformen werden nur zaghaft diskutiert.

Sozialethisch darf dieser Punkt nicht bagatellisiert werden. Vor wenigen Wochen haben die EKD und die katholische Bischofskonferenz der Presse ein neues „Sozialwort“ vorgestellt. Dass der Text insgesamt recht blass bleibt, ist hier nicht zu thematisieren. Vielmehr ist nur ein Einzelpunkt zu erwähnen. Das Sozialwort beklagt ganz zu Recht „die Ausgrenzungen von Menschengruppen aus sozialen Lebensbereichen und von Ämtern und gesellschaftlichen Positionen. Das betrifft beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund, die immer wieder die Erfahrung machen, dass ihnen der Zugang zu bestimmten Bereichen und Positionen in Gesellschaft, Wirtschaft und Staat erschwert wird“.² An anderer Stelle liest man in dem Sozialwort dann: „Das kirchliche Engagement für Änderungen in der Gesellschaft wirkt umso überzeugender, wenn es innerkirchlich seine Entsprechung findet“. Deshalb müssen auch die Kirchen prüfen, welche Veränderungen und Aufgaben für das eigene Handeln sich aus den Fragen der Zeit ergeben“.³ Leider bleibt diese kirchliche Selbstverpflichtung ganz abstrakt. Das kirchliche Sozialwort verzichtet auf jede Konkretisierung. Konkret müsste es für evangelische Arbeitgeber zum Beispiel darum gehen, Menschen anderer Religion aus kirchlichen Beschäftigungsverhältnissen nicht länger auszugrenzen. Hier besteht für die Kirchen Nachholbedarf. Anders gesagt: Theoretisch akzeptieren die Kirchen in der Ge-

² Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft. Initiative des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz für eine erneuerte Wirtschafts- und Sozialordnung, 28.2.2014, Gemeinsame Texte 22, S. 21, vgl. S. 43.

³ Ebd. S. 59.

genwart das Postulat der weltanschaulichen Toleranz. Praktisch und in ihrem eigenen Arbeitsrecht ist dies noch nicht oder nur ganz begrenzt der Fall. – Sodann eine weitere Problematik:

4. Der kirchliche arbeitsrechtliche Sonderstatus bewirkt moralische und rechtliche Doppelstandards. Anders ausgedrückt: Es stellt sich das Problem der Doppelmoral. Dies betrifft nicht nur, aber unter anderem auch das Thema des Streikrechts.

Die Sonderregeln, die den Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland zugestanden worden sind, führen bei Arbeitnehmern zur Einschränkung von Grundrechten, etwa der Religionsfreiheit oder der Berufsausübungsfreiheit. Es kommt hinzu, dass das kirchliche Arbeitsrecht Doppelstandards enthält. Die Normen, die innerhalb und außerhalb der Kirchen gelten sollen, stimmen nicht überein. Ein Beispiel: Die Kirchen betonen immer wieder, wie wichtig die Unternehmensmitbestimmung sei. Jedoch beziehen sie dieses Postulat nur auf nichtkirchliche, „weltliche“, „normale“ Einrichtungen und nehmen sich selbst hiervon aus. Für die eigenen Einrichtungen haben sie keine Unternehmensmitbestimmung vorgesehen. Auch das neue EKD-Kirchengesetz von 2013 hat dies nicht in Gang gebracht.

Ähnliches gilt für das vieldiskutierte Thema Streikrecht / Streikverbot. Die EKD-Synoden von 2011 und 2013 blieben in dieser Hinsicht kompromisslos. Sie verweigern Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach wie vor ein Streikrecht, sei es für den Dritten Weg oder für den Zweiten Weg, den die EKD seit 2013 für zulässig hält.

Nun weckt das Thema „Streik“ Emotionen und bestimmte, oftmals negative Assoziationen. Man sollte es jedoch nüchtern betrachten. Dann ist festzuhalten: Sozial-ethisch und grundrechtlich handelt es sich um ein wesentliches Recht von Arbeitnehmern, und zwar um ein Element ihrer Freiheitsrechte, ein sog. Recht „aus“ Arbeit und einen Bestandteil der Koalitionsfreiheit, die das Grundgesetz in Artikel 9 Absatz 3 garantiert. Vorläufer des Streikrechts finden sich mit kirchlicher Billigung schon im Mittelalter. Als Arbeitnehmerrecht hat es sich im 19. und 20. Jahrhundert durchgesetzt. Weil im Gegenüber von Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Arbeitnehmerseite notorisch die schwächere ist, stellt ein Streik für sie unter Umständen ein letztes Mittel dar, um legitime Interessen zur Geltung zu bringen.

Wichtig ist: Die Kirchen bejahen das Recht von Arbeitnehmern auf Streik inzwischen explizit und mit Nachdruck. Dies geht aus römisch-katholischen Dokumenten ebenso wie aus evangelischen Texten hervor. Die römisch-katholische Kirche bezeichnet den Streik als „Errungenschaft“. Dem Vatikan zufolge ist er – so 2004 der Päpstliche Rat für Gerechtigkeit und Frieden – „eine der am härtesten erkämpften Errungenschaft der gewerkschaftlichen Verbände, kann als die kollektive und aufeinander abgestimmte Weigerung der Arbeitnehmer definiert werden, ihre Leistung zu erbringen, mit dem Ziel, über den auf diese Weise auf die Arbeitgeber, den Staat und die öffentliche Meinung ausgeübten Druck eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und ihrer sozialer Situation zu erreichen“. Katholische und evangelische Geistliche, unter ihnen der derzeitige Ratsvorsitzende der EKD Nikolaus Schneider, haben sich mit streikenden Arbeitnehmern medienwirksam öffentlich solidarisiert. Was nicht einleuchtet, ist der Doppelstandard, den die Kirchen vertreten: Bejahung des Streikrechts, soweit „normale“, „weltliche“ Arbeitgeber hiervon betroffen sind – hingegen Nein zu Arbeitsstreiks für den eigenen Bereich.

In europäischen Nachbarländern haben sich die Kirchen mit der Eventualität von Streikmaßnahmen arrangiert. Falls die deutschen Kirchen ihr Nein überhaupt begründen, heißt es, ein Arbeitskampf stehe im Widerspruch zur christlichen Verkündigung des Heils oder es handele sich um eine „Zerstörung“ der kirchlichen Einrichtung „als religiöser Institution“ und eine Beschädigung der Kirche „in ihrer Substanz“; und Ähnliches. Wenn man diese Vorbehalte analysiert – was hier zu weit führen würde –, dann zeigte sich, wie unpräzise und unplausibel sie ausfallen. In den letzten Jahren ist das innerkirchliche Streikverbot religiös-dogmatisch so überhöht worden, dass es geradezu zu dem Symbol des kirchlichen Arbeitsrechts geworden ist. Hierdurch hat es einen Stellenwert erhalten, der ganz unangemessen ist. Andere Träger sozialer Dienstleistungen, sei es das DRK oder die Arbeiterwohlfahrt, haben in ihrer Reputation und Funktionsfähigkeit keinen Schaden genommen, weil bei ihnen Arbeitsstreiks zulässig sind. Im Ergebnis: Der kirchliche gespaltene Standpunkt – Ja zum Streikrecht im Allgemeinen; Nein zum Recht auf Arbeitsstreik bei kirchlichen Arbeitgebern – vermag argumentativ nicht zu überzeugen.

Bei all dem steht außer Frage, dass ein Arbeitsstreik verhältnismäßig und eine ultima ratio bleiben muss und dass er Dritte nicht in ihren elementaren Interessen

schädigen darf. Daher werden etwa bei Arbeitskampfmaßnahmen von Ärzten Notdienste aufrechterhalten. Auch in Kindertagesstätten bleiben Notdienste bestehen. Letztlich ist der staatliche Gesetzgeber verantwortlich, für angemessene Normierungen / Eingrenzungen von Arbeitskampfmaßnahmen zu sorgen, die dann generell zu gelten haben. Sinnvoll ist ebenfalls, prozedural so weit wie möglich Alternativen zu eröffnen, etwa Schlichtungsverfahren. Dabei ist freilich entscheidend und unerlässlich, dass *beide* Seiten – die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite, d.h. auch die Gewerkschaften – dies jeweils aus *ihrer* Perspektive heraus akzeptieren. Die jetzt in Niedersachsen getroffene Vereinbarung zum Zweiten Weg (Einigung auf ein Schlichtungsverfahren; zurzeit Ausklammerung der Frage von Arbeitsstreiks) verdient in dieser Hinsicht sicherlich Beachtung. Bei den dortigen evangelischen Kirchen ist zu diesem Thema Bewegung entstanden.

5. Derzeit geben die Kirchen schrittweise traditionelle Sonderregeln auf. Zumeist erfolgt dies aufgrund von äußerem Druck, oftmals aufgrund von Gerichtsurteilen. Ansatzweise betrifft dies jetzt sogar die sog. ACK-Klausel, auf der die evangelischen Kirchen besonders nachdrücklich beharrt haben.

Im Jahr 2013 hat die EKD-Synode selbst einige Konzessionen gemacht, weil ihr das Bundesarbeitsgericht Reformschritte auferlegt hatte. Sie ging auf Gewerkschaften zu, indem sie ihnen in kirchlichen Einrichtungen Betätigungsrechte zugestand. Darüber hinaus konzedierte sie, dass evangelisch getragene Einrichtungen den herkömmlichen Dritten Weg verlassen und mit Gewerkschaften Tarifverhandlungen führen dürfen. Hierauf werde ich abschließend nochmals zurückkommen. Auch zum traditionellen Dritten Weg hat die EKD Modifikationen vorgenommen. Es ist ja ein altes Problem, dass evangelische Kirchen nichtevangelischen oder nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Wählbarkeit in Mitarbeitergremien verwehren. Nach wie vor können laut Rahmengesetz in die Mitarbeitervertretungen nur Angehörige einer christlichen Kirche gewählt werden (aufgrund der sog. ACK-Klausel). Allerdings bleibt es den Landeskirchen gestattet, hiervon abzuweichen, so dass diese Restriktion – das Nein zum passiven Wahlrecht nichtevangelischer / nichtchristlicher Mitarbeiter – wenigstens nicht bundesweit umgesetzt wird. Immerhin hat die EKD-Synode jetzt aber die ACK-Klausel relativiert, was die Arbeitsrechtlichen Kommissionen anbelangt. Sie verlangt nicht mehr wie bislang, die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommissionen müssten unbedingt einer christlichen Kirche angehören. Auf diese Weise wird theoretisch mög-

lich, dass Gewerkschaftsvertreter in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen gelangen, die keine Kirchenmitglieder sind.

Konsequent ist die EKD-Synode in ihrer Liberalisierung freilich nicht. Denn falls die Arbeitsrechtliche Kommission zu keinem Ergebnis gelangt, kommt eine Schlichtungskommission ins Spiel; und der Schlichtungskommission dürfen nur Kirchenmitglieder angehören. In der Sache leuchtet das nicht ein. Denn die Qualität der Schlichtung hängt sicher nicht von der Konfessionszugehörigkeit ihrer Mitglieder ab.

Doch wie immer es um diese Inkonsequenz bei den Schlichtungsgremien steht: Noch 2012 / 2013 hatten Fürsprecher des Dritten Weges es für zwingend gehalten, dass in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen selbst nur evangelische oder christliche Mitglieder mitwirken. Hierauf beruhe die Identität des kirchlichen Weges. Im Zitat des Arbeitsrechtlers Hermann Reichold: „Wenn schon eine kirchengemäße Arbeitsrechtsordnung auf Grund [von] Art. 140 GG i. V. mit 137 III WRV geschaffen werden kann, dann wäre es ein Selbstwiderspruch, wenn nicht die christliche Konfession als persönliche Voraussetzung für Ämter in wesentlichen Entscheidungsgremien gefordert würde – als Konsequenz einer ‚gelebten‘ christlichen Dienstgemeinschaft.“ Der Autor meinte also, Arbeitsrechtliche Kommissionen *müssten* konfessionell geschlossen bleiben; sonst verlöre das kirchliche Arbeitsrecht seine Berechtigung. Er schrieb: „Der Staat würde sich wohl auch darüber wundern, wozu es noch eine kirchenarbeitsrechtliche Sonderordnung bräuchte, wenn diese von konfessionslosen Mitarbeitern repräsentiert würde.“⁴

Dieser Sicht zufolge hängt von der konfessionell-christlichen Homogenität der Arbeitsrechtlichen Konfessionen ab, dass das kirchliche Arbeitsrecht nach außen seine Legitimität behält. Diese Geschlossenheit aufzubrechen, erschien als Tabu.

Am 13. November 2013 hat die EKD-Synode das Tabu vernünftigerweise durchbrochen. Hieraus lässt sich ablesen, dass binnenkirchlich zum Arbeitsrecht nun doch Dynamik entstanden ist. Auf äußeren Druck hin – meist die Rechtsprechung – werden Positionen geräumt, die als festes Bollwerk galten. Diese „Verweltlichung“, nämlich Anpassung an das einschlägige staatliche Recht, und diese „Normalisierung“, die sich bei der EKD-Synode zeigte, sind als Tendenzbekun-

⁴ ZRP 45 / 2012, S. 186.

dung symbolisch bemerkenswert. Verfolgte man diese Linie konsequent, könnten die Kirchen und ihr Arbeitsrecht aus der Defensive herausgelangen, in die sie geraten sind.

6. Die vom EKD-Rahmengesetz eröffnete Option, zwischen dem sog. Dritten Weg und dem Modell der Tarifverträge zu wählen, sollte im Sinn der Öffnung für „normale“ arbeitsrechtliche Standards, d.h. zugunsten des Zweiten Wegs mit Leben erfüllt werden.

In der Konsequenz der EKD-Synode vom November 2013 bietet es sich an, einen größeren und entschiedeneren Schritt zu vollziehen, als es im Januar 2014 in der Evangelischen Kirche im Rheinland geschah. Im Rheinland beließ man es beim Dritten Weg, obwohl der rheinischen Synode offenbar deutlich war, dass die Entscheidung halbherzig war. Vom Synodenvorsitzenden Präses Rekowski wird in der offiziellen Synodenberichterstattung die verlegene Auskunft zitiert: „Vielleicht lassen sich ja perspektivisch mit Phantasie Lösungen entwickeln, die zu einer größeren Akzeptanz im inner- und im außerkirchlichen Bereich führen“.

Das Zitat lässt anklingen, was als Sachverhalt sehr ernst zu nehmen ist: Gewerkschaften dürfte es von der Sache her schwerfallen, sich in eine rein kircheninterne Regelung – Dritter Weg / Arbeitsrechtliche Kommissionen – einbinden zu lassen. Denn sie würden hiermit ihre Rolle als gleichgewichtige Verhandlungspartner der Arbeitgeber faktisch aufgeben. Aus ihrem legitimen grundrechtsbasierten Selbstverständnis heraus ist dies in der Regel eigentlich kaum möglich. Dies weist in die Richtung, dass der Zweite Weg gewählt werden sollte, wozu sich die evangelischen Kirchen im März 2014 in Niedersachsen durchgerungen haben. Hiermit haben sie zugleich – sozialetisch wesentlich – die Stellung der Arbeitnehmer aufgewertet. Im Ergebnis werden Flächentarifverträge vorstellbar. Und: Dieser Schritt bedeutet, dass evangelische Kirchen sich stärker von katholischen Vorstellungen des Arbeitsrechts abgrenzen, was überfällig ist. Denn das katholische kirchliche Arbeitsrecht lehnt nicht nur Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsbeteiligung schroff ab und betont hierarchisch das Letztentscheidungsrecht des Bischofs; sondern es deckt auch schwere Durchgriffe in persönliche Grundrechte und in die Privatsphäre von Beschäftigten (unter Punkt 3 hatte ich ein Beispiel, das Verbot gleichgeschlechtlicher Lebensformen, erwähnt). Zur katholischen Spielart des

kirchlichen Arbeitsrechts sollte die evangelische Seite Abstand halten. Dies sollte man dann auch beim Namen nennen und andere Wege beschreiten.

Zwar wird man auch evangelisch nicht alle Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts mit einem Schlag beheben können. Zurzeit bietet sich aber die Chance, angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen sowie im Sinn der Grundrechte von Arbeitnehmern einen konstruktiven Schritt nach vorne zu gehen.

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@uni-bonn.de)