

## **Hartmut Kreß**

### **Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialethisch vertretbar?**

*Statement bei der Buchvorstellung\**

*durch die Gewerkschaft Ver.di und die Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.*

*im Alten Rathaus Hannover am 14. Juli 2014*

*aus Sicht des Verfassers*

Auf dieser Veranstaltung wird das Gutachten vorgestellt, das ich im Auftrag der Hans Böckler-Stiftung zum kirchlichen Arbeitsrecht geschrieben habe. Das Gutachten wurde im Oktober 2013 abgeschlossen und ist jetzt, aktualisiert mit einem Nachtrag, als Buch im Nomos Verlag publiziert. Einen konkreten Anlass bildeten die Kontroversen zwischen kirchlichen Arbeitnehmern und der Gewerkschaft Ver.di auf der einen Seite und der evangelischen Diakonie auf der anderen Seite, die in den letzten Jahren ausgetragen wurden. In der Begrüßung und in der Einführung sind solche Hintergründe des Gutachtens angesprochen geworden. Nun war ich von den Veranstaltern gebeten worden, selbst zu dem Buch etwas zu sagen. Daher erwähne ich einige Aspekte. Dies erfolgt nur in Auswahl und schlaglichtartig, gelegentlich aber auch mit Aktualisierungen, die sich in den letzten Wochen und Monaten ergeben haben.

Beim Stichwort „Aktualisierung“ hake ich sofort ein – mit einer ersten Bemerkung: Es fällt auf, dass es zum kirchlichen Arbeitsrecht in relativ kurzer Zeit immer wieder Neuigkeiten gibt und dass aktuelle Entwicklungen zu nennen sind. Dies spiegelt sich sogar in der Tagespresse wieder. Dass zum kirchlichen Arbeitsrecht Tagesaktualität entstanden ist, ist schon allein für sich genommen bemerkenswert. Denn in der Bundesrepublik Deutschland galt das Verhältnis zwischen dem Staat und den Kirchen jahrzehntelang als ein Traditions- oder als Tabuthema, über das nicht weiter zu diskutieren sei. So verhält es sich jetzt nicht mehr. Die Ursachen sind vielfältig: generell die Säkularisierung in der Gesellschaft, die religiöse und weltanschaulichen Pluralisierung, der Rückgang der Kirchenmitgliedschaft in der Bevölkerung, ansteigende Bedeutung nichtchristli-

---

\* Hartmut Kreß, Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialethisch vertretbar? Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten, Nomos Verlag, Baden-Baden 2014 (Schriften der Hans-Böckler-Stiftung Bd. 77).

cher Religionen oder die starke Zunahme der Konfessionslosigkeit – und was speziell das Arbeitsrecht anbelangt: Bei den Kirchen als Arbeitgebern haben sich erhebliche Alltagsprobleme angehäuft, etwa die Intransparenz in der Struktur kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse, Verwerfungen beim Lohnniveau, Ausgründungen sowie Weiteres. Dies findet inzwischen öffentliche Aufmerksamkeit – auch weil betroffene kirchliche Arbeitnehmer selbst sowie Gewerkschaften auf Missstände und Reformbedarf hinweisen. Regional und lokal setzen politische Debatten ein; zu denken ist an die Kommunalparlamente in Osnabrück, München, Stuttgart. In der Bundespolitik ist bislang zwar nur zögernd die Bereitschaft zu erkennen, sich substantiell auf Themen des kirchlichen Arbeitsrechts einzulassen. Voraussichtlich wird sich noch im Jahr 2014 jedoch das Bundesverfassungsgericht hiermit befassen.

Insgesamt ist also Dynamik entstanden. Das Staat-Kirche-Verhältnis und speziell das kirchliche Arbeitsrecht stellen in unserer Gesellschaft kein Tabu mehr dar, was in einer offenen und auf Diskurs beruhenden Gesellschaftsordnung ja sehr wünschenswert ist.

Eine zweite Bemerkung: Aus dem Buch (bzw. aus dem Gutachten, das jetzt als Buch vorliegt) greife ich ein Einzelthema heraus. Das Buch erörtert den Sachverhalt, dass die beiden Kirchen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht auf Arbeitsstreik absprechen. Sogar evangelische Kirchen sind bislang – wenigstens offiziell – bei dieser Nein-Position geblieben. Sie haben ihre Ablehnung des Streikrechts geradezu zum Symbol, zum wesentlichen Merkmal eines „evangelischen“ Arbeitsrechts erhoben. Sachlich und theologisch ist dies meines Erachtens überzogen und unangemessen. Grundsätzlich ist zu sagen, dass in der modernen Arbeitswelt ein Recht auf Arbeitsstreik zur Durchsetzung legitimer Interessen von Arbeitnehmern triftige Gründe besitzt. Dabei gilt zweifellos, dass ein Arbeitsstreik ultima ratio bleiben soll, die Verhältnismäßigkeit zu wahren ist, Notdienste aufrechtzuerhalten sind, und anderes. Im Grundgesetz wird ein Streikrecht zwar nicht direkt erwähnt; aber es hängt mit der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer zusammen und ist insofern auf Grundgesetz Artikel 9 Absatz 3 zurückzuführen.

In dem Gutachten habe ich die Paradoxie angesprochen, dass kirchliche Stellungnahmen das Recht auf Arbeitsstreik eigentlich durchgängig bejahen. Sie teilen hierzu die Ansichten, die sozialetisch und rechtlich allgemein zugunsten eines Streikrechts geltend gemacht werden. Für mich war und ist es irritierend, dass die Kirchen zum Streik als Arbeitnehmerrecht an sich Ja sagen. Sie lehnen ihn nur für den eigenen Bereich ab, das heißt sobald sie selbst als Arbeitgeber betroffen sind. Dies ist widersprüchlich. Es handelt sich um einen moralischen Doppelstandard – Streikrecht außerkirchlich ja, innerkirchlich nein –, der überzeugend begründet werden müsste. In dem Gutachten habe ich die kirchlichen Argumente für das innerkirchliche Nein wiedergegeben – etwa: Arbeitskämpfe seien unvereinbar mit der kirchlichen Dienstgemeinschaft; die kirchliche Heilsverkündigung werde durch Streik unterbrochen – und habe sie dann auf ihre Plausibilität hin befragt. Im Ergebnis halten sie einer kritischen Prüfung nicht stand, unter anderem deshalb, weil es sich faktisch ja gar nicht um im engeren Sinn „inner“-kirchliche Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse handelt, sondern in kirchlich getragenen Einrichtungen „normale“, öffentliche, „weltliche“ Aufgaben erfüllt werden und auch zahlreiche Beschäftigte sowie die Nutzer, die Adressaten dies so sehen.

Auf anderer Ebene ist irritierend: Als das Bundesarbeitsgericht im November 2012 sein Urteil zum kirchlichen Streikverbot verkündete, hat es das kirchliche Nein letztlich ungefragt akzeptiert. Das Erfurter Gericht hat stattdessen darauf abgestellt, in den Kirchen stünden für Arbeitskonflikte andere Lösungswege zur Verfügung, die gleichwertig seien. Zu dieser Einschätzung – Gleichwertigkeit innerkirchlicher Optionen bei der Regelung von Kontroversen bei Beschäftigungsverhältnissen – kann man geteilter Meinung sein. Nach Stand der Dinge wird nun das Bundesverfassungsgericht dem kirchlichen Nein zum Streikrecht nachgehen. Das Karlsruher Gericht wird zweifellos tiefer graben. Es ist zu erwarten, dass es der Sache nach erörtert, wie plausibel die kirchlichen Argumente tatsächlich sind. Die rein formale Berufung der Kirchen auf ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht wird dem Bundesverfassungsgericht nicht mehr ausreichen können.

Dies führt mich zu einer dritten Bemerkung. Wie gesagt sind die Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland von den Regeln, die für Arbeitsstreiks gelten, bis-

lang ausgenommen. Diese Ausnahme ist Teil und ein Beispiel für die Sonderrolle, die ihnen vom Staat arbeitsrechtlich überhaupt zugestanden wird. Hierauf bezieht sich der Titel des Buches: „Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialetisch vertretbar?“. Das Buch legt dar, dass die Befreiung der Kirchen von generell geltenden Regeln des Arbeitsrechts in wenigstens doppelter Hinsicht einen Sonderweg bildet. Es handelt sich um einen Sonderweg im Vergleich mit anderen europäischen Staaten – was ich jetzt beiseitelasse – und um einen Sonderstatus im Inland selbst.

Aus heutiger Sicht ist zu den Ausnahmebestimmungen, die der Staat den Kirchen im Inland gewährt, allerdings Diskussionsbedarf vorhanden. Zeitgeschichtlich lassen sie sich weitgehend aus der Nachkriegszeit erklären. So sind die Kirchen Anfang der 1950er-Jahre vom Betriebsverfassungsgesetz ausgenommen worden. Dies war sogar schon damals strittig gewesen und wurde schließlich mit einem Argument durchgesetzt, das ganz der damaligen Situation entsprang: Man könne und solle die Kirchen in Westdeutschland von staatlichen Normen und Gesetzen befreien, um den bedrängten Kirchen in der sowjetischen Besatzungszone bzw. in der DDR einen Dienst zu erweisen; denn hierdurch werde deren Stellung gegenüber dem Staat gestärkt und würde die Lage der Kirchen im Sozialismus verbessert.

Es liegt auf der Hand, dass Argumente diesen Zuschnitts einem bestimmten historischen Kontext verhaftet sind. Der Gedankengang war auf die besonderen Verhältnisse im geteilten Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg zugeschnitten. Später hat sich die Exemption, die Herausnahme der Kirchen aus den staatlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen geradezu verselbständigt und ist eingengesetzlich geworden. Daher ist es heute an der Zeit zu prüfen, wie tragfähig und wie zukunftsfest verschiedene Sonder- und Ausnahmeregelungen noch sind. So ist zu bedenken, ob die Kirchen tatsächlich derart weitgehend von den Normen zur Nichtdiskriminierung im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz befreit bleiben sollten oder ob für sie bestimmte Mitbestimmungsregeln, etwa zur Unternehmensbestimmung, nicht doch greifen sollen. Mir scheint, es wäre sogar für die Kirchen selbst nützlich und es würde ihre Glaubwürdigkeit stärken, wenn sie die allgemein geltenden Gesetze von sich aus achten würden.

Vierte Anmerkung: In dem Gutachten geht es nicht nur um das kollektive, sondern gleichfalls um das individuelle Arbeitsrecht bei den Kirchen.

Hierzu werfe ich jetzt einen Blick auf Probleme insbesondere auf römisch-katholischer Seite. Die katholische Kirche ist hierarchisch strukturiert. Sie kennt – in der Welt der Religionen ein Sonderfall – ein zentrales Lehramt und gibt den katholischen Kirchenmitgliedern für ihren Glauben und für ihre Lebensführung Normen vor, die verbindlich sind – verbindlich auch im Rechtssinn. Bei den Vorgaben handelt es sich oftmals um Negationen bzw. um Verbote. Die katholische Kirche sagt Nein zur Wiederverheiratung nach einer Ehescheidung oder zu gleichgeschlechtlichen Partnerschaften, sie lehnt die künstliche Befruchtung, die In-vitro-Fertilisation ab und spricht darüber hinaus ein rigoristisches Nein zum Schwangerschaftsabbruch aus. Katholische Dokumente sprechen durchweg abfällig von „Abtreibung“ und übergehen die existenzielle Konfliktsituation betroffener Frauen. Sogar die kriminologische Indikation wird in Abrede gestellt. Zu anderen Themen kommen moraltheologische Restriktionen noch hinzu.

Inhaltlich lassen sich viele katholische Vorgaben zur Lebensführung heute kaum noch nachvollziehen. Sogar bei kirchenverbundenen Katholikinnen oder Katholiken stoßen sie auf Befremden. Das Gutachten spricht an, dass in katholisch getragenen Einrichtungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hierdurch unter Druck geraten – nicht nur faktisch und manifest, indem ihnen nach einem Verstoß gegen Regeln der Lebensführung tatsächlich gekündigt wird, sondern oftmals subtil. Arbeitnehmer fühlen sich gefährdet, weil der kirchliche Arbeitgeber eventuell belastendes Wissen über sie besitzen und er es später einmal verwenden könnte. Auf dieses Dilemma sind inzwischen auch staatliche Arbeitsgerichte aufmerksam geworden.

Anders zugespitzt: Wie tief die Restriktionen der römisch-katholischen Kirche als Arbeitgeberin einschneiden, zeigt sich exemplarisch am Nein zu gleichgeschlechtlichen Lebensformen. Die deutschen katholischen Bischöfe haben sogar ausdrücklich erklärt, ihr Verbot gelte auch für die bei der Kirche Beschäftigten, die selbst gar nicht katholischer Konfession sind. Wenn man diese Aussage im Licht der Grundrechte betrachtet, dann ist zu sagen: Das arbeitsrechtliche Verbot betrifft gar nicht die Arbeitstätigkeit als solche, sondern greift weit dar-

über hinaus in die private Lebensführung ein. Arbeitnehmer werden in ihrem Recht auf Privatsphäre und Familienleben eingeschränkt. Insofern steht das arbeitsrechtliche Verbot in Widerspruch zu Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Sodann beeinträchtigt es die betroffenen Arbeitnehmer in ihren Persönlichkeitsrechten und gegebenenfalls in ihrer Gewissensfreiheit. Denn die Betroffenen halten eine gleichgeschlechtliche Lebensführung und Partnerschaft aus ihrer Sicht für richtig und für moralisch zulässig, zumal dann, wenn sie als Nichtkatholiken an die katholische Lehre innerlich gar nicht gebunden sind. Zusätzlich ist problematisch, wenn katholische Vorgaben so weit führen, dass sogar Schutzrechte von Kindern übergangen werden. Ich denke an den Fall, dass 2012 einer Leiterin einer katholischen Kindertagesstätte gekündigt wurde, die in lesbischer Partnerschaft lebte. Die Kündigung erfolgte, als sie einen Antrag auf Elternzeit stellte. Der Schutzzweck der Elternzeit ist das Kindeswohl, über das sich der katholische Arbeitgeber bei der Kündigung hinweg gesetzt hat.

Solche und weitere Einzelsachverhalte werden in dem Buch ausführlicher erörtert. Auch hieraus erklärt sich der Untertitel, den das Gutachten erhalten hat: „Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten“.

Nun waren auf katholischer Seite in den letzten Jahren manchmal Andeutungen zu hören, man könne vielleicht doch etwas toleranter werden und die eine oder andere Abweichung der Beschäftigten von den moraltheologischen und kirchenrechtlichen Lehren hinnehmen. Hierzu wurde der Begriff „Barmherzigkeit“ (aequitas) ins Spiel gebracht. Im ganz besonderen Ausnahme- und Einzelfall könne man Menschen entgegenkommen und ihnen ihre persönlichen Verhältnisse oder ihr Verhalten nachsehen. In dem Gutachten habe ich die Kategorie Barmherzigkeit, die katholisch verwendet wird, genauer erläutert und sie kritisch kommentiert. Jedenfalls dann, wenn es um das Arbeitsrecht und Arbeitsverträge, etwa um die Rechte eines katholisch beschäftigten Arztes oder einer katholisch beschäftigten Erzieherin geht, reicht hierarchisch, von oben gewährte Barmherzigkeit nicht aus. Vielmehr sind Rechtssicherheit und ein verlässlicher, abgesicherter Grundrechtsschutz erforderlich.

Aktuell füge ich hinzu: Zurzeit scheinen sich die Aussichten, dass die katholische Kirche sich öffnet, ohnehin eher wieder zu verdüstern. Zwar zeigt sich der amtierende Papst Franziskus in manchem reformbereit (Kurienreform; Vatikanbank). Der Papst betont die soziale Seite des Katholizismus. Jedoch ist nicht zu erkennen, dass die Kirche sich wirklich öffnen würde, was Abweichungen von der katholischen Morallehre anbelangt. Auch für das kirchliche katholische Arbeitsrecht in Deutschland bahnen sich konkret keine Liberalisierungen an – im Gegenteil. Um nur ein Indiz herauszugreifen: Ich erinnere an einen Vorgang, der vor wenigen Wochen bekannt wurde. Die römisch-katholische Kirche hat in Deutschland Verfassungsbeschwerde eingelegt, um klären zu lassen, dass sie Arbeitnehmern weiterhin nach einer Wiederverheiratung kündigen darf. Dies war ihr für einen Einzelfall, bei einem Chefarzt in einem ihrer Krankenhäuser, vom Bundesarbeitsgericht 2011 untersagt worden. Nach Niederlagen vor dem LAG Düsseldorf und vor dem BAG wendet sich die katholische Kirche jetzt an das Bundesverfassungsgericht, um ihre rigoristische arbeitsrechtliche Verbotsnorm – Verbot der Wiederverheiratung Geschiedener – bestätigt zu erhalten. Das Signal ist deutlich. Die Erwartungen, die katholische Kirche werde im Blick auf Wiederverheiratung, gleichgeschlechtliche Lebensformen oder auf ähnliche Fragen toleranter werden, sind hiermit für erste einmal widerlegt.

Hieran anknüpfend ein fünfter Aspekt, mit dem ich wieder auf die evangelische Seite zu sprechen komme. Vor der moralischen Härte, die auf katholischer Seite und im katholischen Arbeitsrecht existiert, dürften evangelische Kirchen die Augen eigentlich nicht verschließen. Gegenüber dem Staat sagen evangelische Kirchen *gemeinsam* mit der katholischen Amtskirche, im kirchlichen Arbeitsrecht sollten Sonderregeln gelten; und sie berufen sich weitgehend auf die gleichen Begründungen und Begriffe, etwa die kirchliche Dienstgemeinschaft. Was ich problematisieren möchte: Indem die evangelische Seite für sich auf dem kirchlichen Sonderrecht beharrt, stabilisiert sie im Ergebnis zugleich die katholische Version des kirchlichen Arbeitsrechts mit seinen besonders starken Durchgriffen in die persönlichen Grundrechte von Arbeitnehmern. Ethisch ist es geboten, stets auch indirekte Folgen der eigenen Position und des eigenen Handelns zu beachten. Daher darf die evangelische Kirche eigentlich nicht einfach abblenden, dass sie schwerwiegende Eingriffe in persönliche Grundrechte

auf katholischer Seite indirekt stützt. Mir scheint, in jüngster Zeit nähmen evangelische Verantwortungsträger dieses Problem stärker wahr als in der Vergangenheit. Dies wird wohl eine Reaktion darauf sein, dass ganz allgemein die öffentliche Kritik an den Grundrechtseingriffen durch das katholische Arbeitsrecht zugenommen hat.

Ganz knapp und nur als Schlaglicht eine sechste Anmerkung. Der Punkt betrifft ein weiteres konkretes Problem auf der Ebene des individuellen Arbeitsrechts. Er bezieht sich auf beide Kirchen, das heißt auch auf die evangelische Kirche. Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern der Kirchen ist es untersagt, aus der Kirche auszutreten. Diese Restriktion setzt Beschäftigte unter Druck. Ein Austritt aus der Kirche braucht ja noch nicht einmal eine Absage an das Christentum zu bedeuten. Unter Umständen erwägen Menschen einen Kirchenaustritt aus moralischen, religiösen, christlichen Gründen. In den letzten Monaten wurde ich – auch aufgrund dessen, dass das Gutachten bekannt wurde – immer wieder auf einzelne Fragen hin angeschrieben oder angesprochen. Rückmeldungen und Nachfragen kamen ebenfalls aus dem Bereich evangelisch getragener Einrichtungen. Was ich mir selbst vorher nicht klargemacht hatte: Das arbeitsrechtliche Nein zum Kirchenaustritt belastet nicht nur Arbeitnehmer. Unter Umständen geraten ebenfalls Personen in Leitungsfunktionen, Geschäftsführer oder Verantwortungsträger in der Diakonie in innere Zweifel und in Entscheidungsdilemmata. Denn sie müssen sich damit auseinandersetzen, dass professionell bewährte und vertrauenswürdige Mitarbeiter einen Kirchenaustritt erwägen. Gegebenenfalls können sie die Motive der Betroffenen sogar nachvollziehen und geraten in die Zwangslage, Sanktionen ergreifen zu sollen oder den Sachverhalt nach außen hin irgendwie verdecken zu müssen, oder anderes. Der Kürze halber diskutiere ich diesen Einzelpunkt jetzt nicht genauer. Er fügt sich in das Bild ein, dem zufolge im kirchlichen Arbeitsrecht ein Druck aufgebaut worden ist, der nicht notwendig und der ethisch und grundrechtlich und im Übrigen auch theologisch nicht vertretbar ist.

Siebtens: Zur Grundlagenproblematik des kirchlichen Arbeitsrechts gehört ferner seine starke strukturelle Widersprüchlichkeit. Ich erläutere dies nochmals an der Frage, wie man in kirchlich getragenen Einrichtungen mit der Konfessions- oder Kirchenzugehörigkeit von Mitarbeitern umgeht. Einerseits halten die Kir-

chen an ihrer Vorgabe fest, nur Angehörige der eigenen oder allenfalls einer anderen Kirche einstellen zu wollen. Andererseits beschäftigten sie faktisch aber doch zahlreiche Mitarbeiter, die einer fremden Religion angehören oder die konfessionslos sind. Über die Größenordnung war ich überrascht; Näheres enthält das Buch.

Hier möchte ich nur Anschlussprobleme andeuten. Die Mitarbeiter kirchlich getragener Einrichtungen, die keiner Kirche angehören, laufen Gefahr, als Arbeitnehmer nur geringere Partizipationsrechte zu besitzen. So findet man kirchlich-arbeitsrechtliche Bestimmungen, denen zufolge sie nicht in Mitarbeitervertretungen gewählt werden dürfen. Die Betroffenen werden also in ihrem passiven Wahlrecht eingeschränkt.

Oder ein anderer Sachverhalt: Jüngere Frauen muslimischer Herkunft überlegen sich, eine Ausbildung als Erzieherin zu beginnen. Von diesem Wunsch nehmen sie gegebenenfalls Abstand, wenn ihnen deutlich wird, dass in manchen Regionen die Kindertagesstätten überwiegend kirchlich getragen werden. Sie haben wenig Aussicht, in einer kirchlichen Einrichtung eine dauerhafte Anstellung zu erhalten. Nun haben sich neuere kirchliche Dokumente des Jahres 2014 – katholisch und evangelisch – zu dem Thema geäußert. Dabei zeigte sich, dass bei den Kirchen nur geringe Neigung besteht, substantiell Abänderung zu schaffen. Kirchen äußern inzwischen die Bereitschaft, Angehörige anderer Religionen dürften „im Einzelfall“ eingestellt werden. Von Leitungsfunktionen sollen sie aber nach wie vor ausgeschlossen bleiben. In einer Kindertagesstätte fällt auch eine Gruppenleitung unter die Leitungsaufgaben. Dies kann gesellschaftspolitisch, beschäftigungspolitisch und unter dem Aspekt der Toleranz nicht zufriedenstellen.

Damit gelange ich zu meiner Anmerkung 8, die auf Grundsätzliches zielt. Um ihren Sonderstatus, ihre Sonderrolle im Arbeitsrecht zu legitimieren, haben die Kirchen ihre Argumentation im letzten Jahrzehnt umgestellt. In den Nachkriegsjahrzehnten hatte die sog. Koordinationsthese dominiert. Sie besagte, Staat und Kirche stünden einander auf gleicher Ebene gegenüber. Dieser Ansatz ist aus zahlreichen soziologischen sowie rechtstheoretischen Gründen heute nicht mehr haltbar. Daher argumentieren die Kirchen nun anders. Sie verweisen auf

ihre korporative Religionsfreiheit bzw. auf ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht. Zu diesem Zweck nehmen sie Artikel 140 Grundgesetz und damit den alten Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Verfassung in Anspruch. Dort ist vom kirchlichen Selbstverwaltungsrecht oder Selbstordnungsrecht die Rede. Doch dies ist nur „einfaches“ Verfassungsrecht. Daher berufen sie sich zusätzlich auf Artikel 4 des Grundgesetzes: „Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich“ / „Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.“ Betont wird, dass Artikel 4 die korporative Religionsfreiheit der Kirche als Institution bzw. das korporative Selbstbestimmungsrecht absichere.

Dies trifft durchaus zu. Doch zugleich ist auf die Gewichte oder die Akzente zu achten. Im Kern schützt Artikel 4 nämlich die persönliche Gewissens- und Religionsfreiheit der einzelnen Menschen. Um die Rechte von Kirchen oder Religionen als Institutionen geht es in Artikel 4 nur indirekt. Die korporativen Rechte von Kirchen oder Religionen lassen sich aus der individuellen Religionsfreiheit der Bürger zwar ableiten; aber den eigentlichen und ursprünglichen Schutzzweck stellen die Freiheitsrechte der einzelnen Menschen dar. Insofern ist es lediglich ein abgeschwächter bzw. sekundärer Grundrechtsschutz, auf den sich die Kirchen für ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht berufen können.

Anders gewendet: Im kirchlichen Arbeitsrecht stehen zwei Ausformungen von Grundrechten einander gegenüber: einerseits das korporative Selbstbestimmungsrecht, auf das die kirchlichen Arbeitgeber sich berufen, und andererseits die individuellen Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern, etwa ihr Recht auf Privatsphäre oder ihre Partizipationsrechte. Sobald korporative und individuelle Grundrechte gegeneinander abgewogen werden, ist zu beachten: Rechtsethisch und normlogisch, normhierarchisch besitzen individuelle Rechte im Vergleich zu korporativen grundsätzlich den Vorrang. Historisch und systematisch besteht der Sinn der Grundrechte darin, die einzelnen Menschen zu schützen. Wenn man dies ernstnimmt, ist es nicht mehr plausibel, die korporative Selbstbestimmung der Kirchen zu einer Art Obergrundrecht zu erheben und in der Folge den Standpunkt der kirchlichen Arbeitgeber den individuellen Schutzrechten der Arbeitnehmer quasi regelmäßig überzuordnen. Die Politik und vor allem das Verfassungsgericht wird hieran nicht vorbe-

gehen können. „Karlsruhe“ wird zweifellos auch berücksichtigen, dass der Staat in der Pflicht steht, die Grundrechte *aller* Bürger zu gewährleisten. Hiervon können und dürfen kirchlich Beschäftigte – mit ihren persönlichen Schutz- und Freiheitsrechten, aber auch ihren Partizipationsrechten als Arbeitnehmer – nicht ausgenommen werden.

Angesichts der aktuellen Verfassungsbeschwerde von ver.di ist zu ergänzen: Zu beachten ist, dass sich auch Gewerkschaften, abgeleitet aus Arbeitnehmerrechten, ihrerseits auf kollektiven Grundrechtsschutz berufen können. Auch hiervon wird das Bundesverfassungsgericht bei einer adäquaten Abwägung nicht absehen können.

Neuntens und letztens. Ich habe es bei einem Ausschnitt aus dem Gutachten belassen. Andere Punkte habe ich jetzt nicht erwähnt, etwa die Frage, was die Sonderrechte der Kirchen eigentlich dafür bedeuten, dass auch sonstige Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften auf Dauer arbeitsrechtliche Sondernormen für sich beanspruchen könnten. Ebenfalls blieb unerwähnt, dass der kirchliche Sonderstatus in der Perspektive der Adressaten von Einrichtungen – Patienten, Eltern usw. – zu manchen Verwerfungen führt. In summa scheint mir, dass die jetzigen Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts in vielem zu widersprüchlich sind. Sodann stehen sie in Konflikt mit individuellen Grundrechten, die zum Kernbestand unserer Gesellschaft gehören und vom Grundgesetz garantiert werden. Es würde sogar den Kirchen selbst nutzen, wenn sie zu Grundrechten und zur allgemeinen Rechtsordnung in ihren Arbeitsverhältnissen konsequent Ja sagen würden. Der Sache nach ist ferner zu bedenken, dass kirchlich getragene Einrichtungen öffentliche Aufgaben erfüllen, die weitgehend refinanziert werden. Es handelt sich um „weltliche“ Aufgaben, die im Prinzip auch andere Anbieter erfüllen können. Daher liegt nahe, dass für kirchlich getragene Einrichtungen Tendenzschutz gilt. Der sehr weitgehende Ausnahmestatus wird sich auf Dauer aber nicht mehr halten lassen.

Inzwischen ist ja auch manches konkret in Bewegung geraten. Hier in Niedersachsen hat der Umschwung stattgefunden, dass zwischen evangelischen Kirchen und Gewerkschaften Tarifverhandlungen stattfinden. Zugleich habe ich den Eindruck, dass in den Kirchen eine Abwehr gegen Öffnungen anhält oder

zum Teil sogar zunimmt. Insofern sind Veränderungen in Gang gebracht. Aber kurz- und mittelfristig ist nach wie vor zu klären, wie die Weichen gestellt werden sollten.

### **Verfasser**

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