

Kirchen bleiben kompromisslos

Die vordergründig demonstrierte Reformbereitschaft dient den Kirchen vor allem dazu, Druck abzubauen und das Sonderarbeitsrecht zu erhalten. Von Professor Dr. Hartmut Kreß

Nach der Bundestagswahl 2021 sah es so aus, als würde die Politik tätig werden und das Nebenarbeitsrecht der Kirchen außer Kraft setzen. Denn zuvor hatten die drei Parteien, die seit 2021 die Regierung bilden – SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP –, in dieser Hinsicht eindeutige Aussagen getroffen. In ihren Partei- oder Wahlprogrammen hatten sie unmissverständlich erklärt, die Ausnahmeklausel für die Kirchen in § 118 Betriebsverfassungsgesetz zu streichen und das Recht der Kirchen aufzuheben, Beschäftigte aus religiösen Gründen diskriminieren zu dürfen. Letzteres war den Kirchen noch im Jahr 2006 in einer Sonderklausel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 9) zugestanden worden.

Allerdings fiel bereits der Koalitionsvertrag vom November 2021 sehr viel schwächer aus als die zuvor in den Programmen fixierten Reformzusagen. Inzwischen – gut zwei Jahre später – ist deutlich geworden, dass die Regierungsparteien ihre Ankündigungen wohl nicht einlösen und keine echte Reform in Gang bringen werden. Stattdessen geben sie sich mit den Änderungen zufrieden, die die Kirchen selbst 2022 und 2023 intern an ihrem Arbeitsrecht vorgenommen haben.

Kirchen beharren auf ihrem Sonderrecht

Was den Standpunkt und das Verhalten der Kirchen anbetrifft, kristallisiert sich Zweierlei heraus. Erstens: Sie beharren kompromisslos auf dem kirchlichen Sonderarbeitsrecht. Ihrem Willen zufolge soll es neben dem staatlichen Arbeitsrecht in Deutschland weiterhin ein besonderes, spezifisch kirchliches Arbeitsrecht geben – anders als in jedem anderen europäischen Land. Zweitens: Ihnen ist bewusst, dass ihre arbeitsrechtlichen Privilegien in der Öffentlichkeit und unter den Beschäftigten immer weniger Verständnis finden. Um den Druck abzubauen, zeigen sie vordergründig eine gewisse Reformbereitschaft. Die Reformen, auf die sie sich – verspätet, notgedrungen – einlassen, stellen aber immer nur ein Minimum dar.

Hierfür ein Beispiel: Seit 2022 verzichtet die katholische Kirche darauf, in die Privatsphäre von Beschäftigten einzudringen und ihnen mit Kündigung zu drohen, wenn sie in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung leben oder eine zweite Ehe schließen. Dieses Zugeständnis ist freilich brüchig – schon deshalb, weil der Vatikan, das römische Lehramt, es jederzeit außer Kraft setzen kann. Davon abgesehen interessieren sich die Kirchen zumindest in Einzelfällen weiterhin unverändert für das Privatleben ihrer Beschäftigten. Dies zeigte sich kürzlich bei der Kündigung des Braunschweiger Domkantors Gerd-Peter Münden durch die dortige evangelische Kirche. Er hatte erwogen, im Ausland eine Leihmutterschaft in Anspruch zu nehmen. Laut Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist dies juristisch zulässig, wenn bestimmte Bedingungen beachtet werden. Seiner Kündigungsschutzklage haben das Arbeitsgericht Braunschweig und im Jahr 2023 das Landesarbeitsgericht



R. Stießer, Karlsruhe

Prof. Dr. Hartmut Kreß, Sozialethiker, Universität Bonn

Hannover stattgegeben. Die Kündigung war unzulässig.

Im Mittelpunkt der laufenden Kontroversen steht allerdings noch ein weiteres Thema: der Kirchenaustritt. Unverändert bestehen die Kirchen darauf, dass ihre Beschäftigten – soweit sie überhaupt Kirchenmitglieder sind – ihre Kirchenzugehörigkeit beibehalten müssen. Ein Kirchenaustritt bleibt ihnen verboten. Dieses Verbot kann nicht überzeugen. Erstaunlicherweise überspielen die Kirchen hiermit, dass sie auf Arbeitskräfte angewiesen sind, die das kirchliche Glaubensbekenntnis nicht teilen. Ohne diese Mitarbeiter*innen müssten sie zahlreiche Einrichtungen aufgeben. Außerdem üben die Beschäftigten, um die es geht – Pflegekräfte, Sozialpädagogen, Verwaltungsfachkräfte, Ärztinnen usw. – gar keine religiösen Aufgaben aus. Die Argumente, mit denen die Kirchen das Verbot des Kirchenaustritts zu begründen versuchen, sind äußerst fragwürdig. Noch in ihren neuesten amtlichen Texten sagen sie, dass »alles«, was in einer kirchlich getragenen Einrichtung im Sozial- und Gesundheitsbereich geschieht – also zum Beispiel Altenpflege oder Verwaltungsarbeit –, ein »Zeugnis« für Christus sei und »Verkündigung« darstelle. Es liegt auf der Hand, dass dies nicht zutrifft. Faktisch handelt es sich um normale weltliche Berufsarbeit, die zudem öffentlich refinanziert wird.

Europäischer Gerichtshof zieht Grenzen

Konkret zeigte sich die Unnachgiebigkeit der Kirchen in den letzten Jahren am »Hebammenfall«. Einer Hebamme, die von einer katholischen Einrichtung eingestellt worden war, wurde gekündigt, weil sie fünf Jahre zuvor aus plausiblen Motiven – nämlich aufgrund des Missbrauchsskandals – aus der katholischen Kirche ausgetreten war. Ihre Kündigung führte zu einem weit ausgreifenden Rechtsstreit. Er gipfelte darin, dass am 5. September 2023 vor dem höchsten europäischen Gericht, dem Europäischen Gerichtshof (EuGH), eine Anhörung stattfand. Bei der mündlichen Verhandlung konnte man merken, dass die katholische Kirche ganz schlechte Karten hatte. Durch

ihre Fragen gaben die Europarichter zu erkennen, dass die Kündigung gegen das Grundrecht der Hebamme auf negative Religionsfreiheit verstoßen hatte.

Dann kam der Überraschungseffekt: Die katholische Kirche zog die Kündigung plötzlich zurück. Es ist ein offenes Geheimnis, warum sie diesen Winkelzug machte: Sie fürchtete eine Niederlage vor dem EuGH. Stattdessen spekuliert sie darauf, mit einem anderen Fall beim EuGH mehr Erfolg zu haben. Im Bistum Limburg war einer Frau, die in der katholischen Schwangerenberatung tätig war, wegen Kirchenaustritts gekündigt worden. Voraussichtlich wird der EuGH aber auch in diesem neuen Fall dabei bleiben, dass die persönlichen Grundrechte von Beschäftigten, die der Rechtsstaat zu verbürgen hat, Vorrang haben vor überholten, vormodernen Positionen der Kirchen.

Die Kompromisslosigkeit der Kirchen lässt sich noch an einem anderen Vorgang ablesen, nämlich an den Entwicklungen im »Fall Egenberger«. Eine Frau, die der Kirche nicht angehörte, hatte sich bei der evangelischen Diakonie als Referentin beworben. Die Diakonie lud sie nicht zum Vorstellungsgespräch ein. Der EuGH hat diese Diskriminierung am 17. April 2018 für unrechtmäßig erklärt. Irritierend ist, dass die Diakonie dieses Urteil des höchsten europäischen Gerichts nicht hingenommen hat. Sie vollzog einen ungewöhnlichen, juristisch mehr als heiklen Schritt und legte im März 2019 beim deutschen Bundesverfassungsgericht gegen das Urteil des höheren, übergeordneten europäischen Gerichts eine Beschwerde ein. Das Bundesverfassungsgericht hat hierzu bislang geschwiegen

und sich auch fünf Jahre später noch nicht geäußert. Inhaltlich beklagt die evangelische Diakonie vor allem, dass kirchliche Personalentscheidungen laut EuGH auch in Deutschland von unabhängigen staatlichen Arbeitsgerichten umfassend überprüft werden können und sollen. Hiermit hat der EuGH zugunsten von kirchlich Beschäftigten einen elementaren Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit zur Geltung gebracht. Der evangelischen Kirche geht dies zu weit. Sie hadert offenbar mit dem Rechtsstaat.

Die Politik ist gefordert

An all dem zeigt sich: Zwar demonstrieren die Kirchen hinsichtlich ihres kirchlichen Arbeitsrechts manchmal – wenn es anders nicht mehr geht – eine gewisse Reformbereitschaft. Letztlich bleiben sie aber hart. Daher werden die Kontroversen fortauern. Bestimmte Grenzen hat ihnen indessen der EuGH gesetzt. Er hat für kirchlich Beschäftigte die Rechtssicherheit verbessert, indem er unabhängigen staatlichen Gerichten eine wirksame Rechtskontrolle zugebilligt hat; und er lässt es nicht mehr zu, dass die Kirchen sich wie in der Vergangenheit über persönliche Grundrechte von Beschäftigten hinwegsetzen. Die deutsche Politik sollte sich dieser europäischen Linie in aller Konsequenz anschließen – wozu sie zurzeit offenkundig noch nicht bereit ist. Umso wichtiger ist es, in der Öffentlichkeit die kritische Diskussion zu diesen Themen in Gang zu halten, um die Politik dazu zu bewegen, das kirchliche Sonderarbeitsrecht in Deutschland durch staatliches Gesetz aufzuheben.

MITBESTIMMUNG

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Betriebsverfassungsgesetz

§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

Es verwundert nicht, dass kirchliche Arbeitgeber das Betriebsverfassungsgesetz nicht anwenden wollen. Betont es doch die gewerkschaftlichen Rechte der Beschäftigten im Betrieb. Nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz soll stattdessen die Mitarbeitervertretung (MAV) lediglich darauf achten, dass die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird. Passivität statt Zusammenarbeit.

Historisch hat die in Deutschland erfolgte Trennung von betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung zu einem Machtverlust der Beschäftig-

Im Bund-Verlag ist soeben eine aktualisierte Neuauflage des BetrVG-Kommentars erschienen: bund-verlag.de



ten geführt. Durch die enge Zusammenarbeit von Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen mit den Gewerkschaften kann diese Schwächung teilweise ausgeglichen werden. Im Zusammenwirken können Arbeitsbedingungen verbessert und Entlastung erzielt werden. Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Betrieben ist erlaubt und findet zunehmend statt.