

## Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht ernst nehmen

### Statement zu den Gesprächen, die im Winter 2023/2024 zwischen der Bundesregierung und den Kirchen zum kirchlichen Arbeitsrecht geführt worden sind

Nach den mehrmonatigen Gesprächen zwischen Regierung und Kirchen ist in der Fachöffentlichkeit der Eindruck entstanden, dass die Stimmen, die das kirchliche Arbeitsrecht kritisch sehen, bei dieser Gelegenheit nicht hinreichend berücksichtigt worden sind. Die kritischen Einwände werden bekanntlich auch von Beschäftigten der kirchlichen Einrichtungen selbst erhoben. Bei einer Bestandsaufnahme zum kirchlichen Arbeitsrecht sollten diese Vorbehalte umfassend und substantiiert aufgearbeitet werden.

Die Einschränkungen und die Nachteile, die das kirchliche Arbeitsrecht für die Beschäftigten sowohl im kollektiven als auch im individuellen Arbeitsrecht mit sich bringt, sind häufig dargestellt worden.

Die drei Regierungsparteien hatten vor der Bundestagswahl 2021 in ihren jeweiligen Partei- und Wahlprogrammen den Reformbedarf zum kirchlichen Arbeitsrecht ausdrücklich anerkannt. Sie stellten gesetzliche Änderungen in Aussicht, unter anderem die Aufhebung von § 118 Abs. 2 BetrVerfG. Vor diesem Hintergrund war zu erwarten gewesen, dass die Regierungskoalition die entsprechenden Reformen auf Gesetzesebene tatsächlich in Gang bringen würde.

Zurzeit dominiert jedoch der genau gegenteilige Eindruck.

Die Änderungen, die die katholische und die evangelische Kirche in den zurückliegenden Jahren intern an ihren Regelwerken vorgenommen haben, stellen für politische Reformen keinen Ersatz dar. Teilweise haben die Kirchen im individuellen und im kollektiven Arbeitsrecht sogar neue Unklarheiten und Schwierigkeiten geschaffen. Außerdem befremdet es, dass die evangelische Diakonie die von ihr 2019 gegen das Bundesarbeitsgericht und gegen den Europäischen Gerichtshof eingelegte Verfassungsbeschwerde noch immer nicht zurückgezogen hat. Soweit bekannt hat sie eine Zurücknahme der Verfassungsbeschwerde auch nicht anlässlich der Gespräche angekündigt, die soeben 2023/2024 mit der Regierung stattgefunden haben. Nicht weniger irritiert das Vorgehen der katholi-

*Prof. Dr. Hartmut Kreß lehrte Ethik in der Evang.-Theol. Fakultät der Universität Bonn, Abt. Sozial-ethik, und ist Lehrbeauftragter u.a. in der Juristischen Fakultät Düsseldorf sowie Mitglied im AGMAV Beirat*



schen Kirche. Vor dem Europäischen Gerichtshof hat zu der von ihr vorgenommenen Kündigung einer Hebamme wegen Kirchenaustritt am 5.9.2023 eine Anhörung stattgefunden (Vorlagefragen des BAG: 2 AZR 130/21 (A)). Danach zog sie die Kündigung zurück – offenkundig wegen mangelnder Erfolgsaussichten vor dem EuGH. Ungeachtet dessen beharrt sie auf der Kündigung in einem vergleichbaren Fall. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht den EuGH jetzt wieder um Vorabentscheidung ersucht (BAG 2 AZR 196/22 (A)).

Die Judikatur des EuGH hat zugunsten der Beschäftigten kirchlich getragener Einrichtungen bestimmte Verbesserungen erbracht. Aufgrund der EuGH-Rechtsprechung des Jahres 2018 können und sollen kirchliche Personalentscheidungen von unabhängigen staatlichen Gerichten umfassend sowie wirksam überprüft werden. Rechtspolitisch kann es aber nicht dabei bleiben, dass überfällige Verbesserungen der Rechtsstellung von Beschäftigten kirchlich getragener Einrichtungen nach und nach auf dem Umweg über die Rechtsprechung durchgesetzt werden müssen. Vielmehr ist es die Aufgabe der Politik, rechtsgestaltend tätig zu werden, die Grund- und Partizipationsrechte der Beschäftigten in kirchlich getragenen Einrichtungen auf dem Niveau der für alle geltenden Gesetze zu sichern und für kirchlich Beschäftigte fairerweise die Rechtssicherheit zu gewährleisten, die für sonstige Arbeitnehmer\*innen gemäß staatlichem Recht gilt.

Daher sollte die Bundesregierung die Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht ernst nehmen und die Reformen, die die drei Regierungsparteien in ihren Partei- bzw. Wahlprogrammen in Aussicht gestellt hatten, auf der Gesetzesebene umsetzen. Konkret geht es vor allem um die Aufhebung von § 118 Abs. 2 BetrVerfG und von § 9 AGG.