



Der Arbeitsplatz in kirchlichen Einrichtungen¹

**Ein Plädoyer für seine Umgestaltung im
demokratischen Verfassungsstaat**

**Bundesarbeitsgemeinschaft Christinnen und Christen bei
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

Impressum

ViSdP: Rechtsanwältin Sybille Mattfeldt-Kloth, Sprecherin,
Gustav-Steinbrecher-Str. 11, 38350 Helmstedt

Prof. Dr. jur. Friedrich Battenberg, Sprecher,
Guttenbrunnstr. 5, 64347 Griesheim

Erarbeitet und verantwortet von der Bundesarbeitsgemeinschaft
Christinnen und Christen bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Beschlossen auf der Herbsttagung in Schönburg bei Naumburg, 15. 10.
2011

1 Einführung

1.1 Voraussetzungen und Problem

Im Dortmunder Europawahlprogramm von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN von 2009 wurden deutliche Worte zur Verteidigung der Religionsfreiheit wie auch seiner Grenzen gefunden: Wir verteidigen die Religionsfreiheit und die Freiheit, unter dem Dach des Grundgesetzes die eigene Kultur zu leben [...]. Ebenso unmissverständlich bekennen wir uns zur Religions- und Glaubensfreiheit. Wir bekennen uns zum Menschenrecht, sich für oder gegen eine Religion zu entscheiden und diese religiöse und weltanschauliche Überzeugung auch öffentlich zu bekunden oder zu widerrufen. Die Religions- und Glaubensfreiheit findet ihre Schranken dort, wo im Namen der Religion die Menschenrechte anderer eingeschränkt werden [...].²

In solcher Allgemeinheit werden die meisten diesem Grundsatz zustimmen können. Doch wo verlaufen genau die Grenzen? Wo dürfen Kirchen und Weltanschauungsgemeinschaften diskriminierende Festlegungen treffen? Wo sind sie an allgemeine Grundsätze des demokratischen Verfassungsstaats gebunden, auch wenn sie im Einzelfall mit den Zwecken der Vereinigung nicht vereinbar sind? Dies ist ein sehr schwieriger Abwägungsprozess; Der Sozialhistoriker Hubert Kiesewetter hat deshalb im Hinblick auf das Problem des Schutzes der Minderheiten durch mehrheitliche Religionsgemeinschaften darauf hingewiesen, dass sich *in der Bundesrepublik Deutschland hinsichtlich der strikten Trennung von Kirche und Staat erhebliche Probleme ergeben, da die beiden christlichen Gemeinschaften seit der Reformation auch politisch eng mit dem jeweiligen Staatswesen bzw. dem Verbund, dem sie angehören, verbunden waren.*³ Im Klartext heißt dies: Es gibt in Deutschland mannigfache Verflechtungen zwischen Kirche und Staat, die historisch bedingt sind und dem Gedanken einer Trennung zwischen beiden entgegenstehen. Der Verfassungsrechtler Ernst-Wolfgang Böckenförde sprach deshalb von einer „*balancierten Trennung von Staat und Religionsgemeinschaften*“, da es aus vertretbaren Gründen „*einige Restbestände*“ in der Bundesrepublik gäbe, die einer vollständigen Trennung von Staat und Kirche entgegenstünden.⁴

Es ist längst Allgemeingut der öffentlichen politischen Diskussion, dass es heute nicht mehr um das Verhältnis von Kirche zu Staat geht. Vielmehr geht es um Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, von denen die einen von den Privilegien der Weimarer Reichsverfassung (WRV) profitieren, die anderen – etwa wegen unzureichender Organisation – aber benachteiligt werden. Es geht nicht um die Reform des „Staatskirchenrechts“, sondern um eine Umbildung des „Religionsverfassungsrechts“ insgesamt.⁵ Die Bundesarbeitsgemeinschaft Christinnen und Christen bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat deshalb in einem umfassenden Antrag an die Bundesdelegiertenkonferenz vom November 2010 gefordert, dass die Partei „für eine Neugestaltung des Religionsverfassungsrechts in Deutschland“ sorgen solle. Der Antrag wurde zusammen mit weiteren Anträgen an eine vom Bundesvorstand der Partei in Kooperation mit der GRÜNEN Bundestagsfraktion zu bildende Kommission verwiesen. Ein Ergebnis ist bislang noch nicht erzielt worden.

Es gibt in Deutschland zahlreiche Problempunkte im Verhältnis zwischen Staat und Religions- bzw. Weltanschauungsgemeinschaften, die teils durch das Grundgesetz, teils durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts geregelt wurden. Die wichtigsten betreffen die Staatsleistungen an die betroffenen Einrichtungen, die Regelung der Kirchensteuer, der Militär- und Gefängnisseelsorge, den Religionsunterricht an staatlichen Schulen sowie das individuelle und kollektive Arbeitsrecht. Da Vieles davon verfassungsrechtlich festgeschrieben ist, ist auf absehbare Zeit nur ein Teil dieser Punkte einer Reform zugänglich. Die Partei von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat sich im Wahlprogramm für die Bundestagswahl 2002 dafür entschieden, sich zunächst nur dem kirchlichen Arbeitsrecht zuzuwenden, und zwar mit folgenden Worten: *Wir Bündnisgrünen treten für die Glaubens- und Gewissensfreiheit ein. Wir wollen mit den Kirchen einen Dialog über die Stellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei kirchlichen Wohlfahrtseinrichtungen führen. Hier streben wir die Geltung des allgemeinen Arbeits-, Sozial- und Tarifvertrags an.*⁶

Auf Initiative der damaligen GRÜNEN Bundestagsabgeordneten Christa Nickels und der Bundesarbeitsgemeinschaft Christinnen und Christen wurden unmittelbar nach der Bundestagswahl 2002 erste Gespräche mit Vertretern der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) geführt, die aber aus verschiedenen Gründen nicht zu Ende geführt wurden. Ein im

Juni 2004 von der Evangelischen Akademie in Berlin veranstaltetes Gespräch zwischen VertreterInnen von Partei und EKD hatte zwar erste Annäherungen gebracht, die aber durch die Richtlinie der EKD vom Juli 2005 (s. Ziff. 3.2.2.) wieder in Frage gestellt wurden.

Mit vorliegender Darstellung soll ein erneuter Anstoß gegeben werden, um wenigstens für einen Teilbereich des Problems Kriterien für eine Neubewertung, auch vor dem Hintergrund des europäischen Rechts, an die Hand zu geben.

1.2 Ein wegweisendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat am 23.09.2010 entschieden, dass die Weigerung der deutschen Arbeitsgerichte, die wegen außerehelicher Beziehungen erfolgte Kündigung eines Organisten und Chorleiters einer katholischen Pfarrkirche aufzuheben, gegen Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) verstoßen habe⁷.

Der Organist und Chorleiter hatte sich von seiner Ehefrau getrennt und lebte seit 1996 mit einer anderen Frau zusammen, die von ihm schwanger wurde. Die katholische Kirche kündigte ihm wegen Ehebruchs und Bigamie. Die deutsche Gerichtsbarkeit billigte dies. Der EGMR erklärte in seiner Entscheidung, die deutschen Gerichte hätten sich nicht mit der europäischen Menschenrechtskonvention auseinandergesetzt, die das "Privat- und Familienleben" schütze. Die Gerichte seien nicht der Frage nachgegangen, ob die Glaubwürdigkeit der Kirche unterminiert gewesen wäre, wenn sie den Chorleiter weiter beschäftigt hätte. Weder der Schutz seiner neuen "De-facto-Familie", noch seine Schwierigkeit, außerhalb der Kirche eine neue Arbeit zu finden, seien in die Abwägung eingegangen. Zwar habe der Chorleiter aufgrund seines Arbeitsvertrags Loyalitätspflichten gegenüber der Kirche. Sein Recht auf Achtung des Privatlebens sei "in gewissem Maße" eingeschränkt. Sein Vertragsabschluss konnte aber nicht als eindeutiges Versprechen verstanden werden, im Falle einer Trennung oder Scheidung ein enthaltsames Leben zu führen".

Es steht zu erwarten, dass die Straßburger Entscheidung die Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte und des Bundesverfassungsgerichts

verändern wird⁸. Um dies beurteilen zu können, ist zunächst die gegenwärtige Situation des kirchlichen Arbeitsrechts zu betrachten.

2 Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen

2.1 Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

In seinem Beschluss vom 04.06.1985⁹ hatte es das Bundesverfassungsgericht in die Macht der Kirchen gestellt, die Loyalitätspflichten kraft eigener Kompetenz zu definieren und damit auch Verstöße mit Kündigungen zu ahnden. In dem dazu formulierten Leitsatz hatte es festgestellt: *„Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen können sich dabei auch der Privatautonomie bedienen, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen und zu regeln [...]. Hierbei bleibt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wesentlich. Das ermöglicht den Kirchen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen. Der Freiburger Staatsrechtler kommentiert diesen Grundsatz treffend wie folgt: „Die Religionsgesellschaften werden [mit diesem Urteil] in der Verwaltung und Ordnung ihrer Angelegenheiten in solchem Umfang von staatlichen Gesetzen freigestellt, wie sie das selbst für richtig halten.“¹⁰*

Damit wurde der Schlussstein in der Sicherung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen gesetzt. In der vorgenannten Entscheidung untersagte das Bundesverfassungsgericht dem Bundesarbeitsgericht, bei Kündigungen Schwere und Tragweite eines Loyalitätsverstößes gegen die kirchliche Ordnung danach abzustufen, ob nach seiner Beurteilung der Arbeitnehmer am Verkündigungsauftrag der Kirche teilhat und welche Bedeutung der kirchliche Grundsatz für die Erfüllung der dienstlichen Aufgabe habe (sog. Stufentheorie). Das Bundesarbeitsgericht hatte nämlich zuvor (in einer Entscheidung von 1982) bei einem Arzt, der in einem katholischen Krankenhaus tätig war, es nicht als Kündigungsgrund aner-

kannt, dass er öffentlich für die Zulässigkeit eines Schwangerschaftsabbruchs eintrat. Bei dem Buchhalter einer kirchlichen Ordensgemeinschaft (Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von 1984) hatte es sogar dessen Kirchenaustritt als Kündigungsgrund verneint¹¹. Die nach Meinung des Verfassungsgerichts in dieser arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung liegende Form der fremdbestimmten Regelung durch den Staat wurde damit verworfen. Die dem Selbstbestimmungsgrundsatz widersprechenden Urteile des Bundesarbeitsgerichts von 1982 und 1984 wurden durch das Bundesverfassungsgericht aufgehoben.

Das Bundesverfassungsgericht erklärte, dass die Bindung des Selbstbestimmungsrechts an das für alle geltende Gesetz in Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV dem Staat keine Kompetenz gebe, für die Kirche verbindlich festzulegen, wie und mit wem sie ihren Auftrag zu erfüllen habe. Auch durch ein allgemeines Gesetz erhalte der Staat nicht diese Befugnis. Denn für die Kirchen könne es gleichgültig sein, ob ein Gesetz sich gerade gegen sie richte und daher ein Sondergesetz darstelle, oder ob es sich um ein allgemeines Gesetz handle, das wegen seiner religiös- und weltanschaulich neutralen Regelung es ausschließe, den kirchlichen Dienst nach ihrem bekenntnismäßigen Selbstverständnis zu gestalten¹². Wegen der Bindung an das für alle geltende Gesetz finde zwar das staatliche Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht Anwendung. Es hätten aber die Arbeitsgerichte bei Entscheidung über die Rechtswirksamkeit von Kündigungen die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätsobliegenheiten zugrunde zu legen. Es bleibe daher, *"grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert, was spezifisch kirchliche Aufgaben sind, was Nähe zu ihnen bedeutet, welches die wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre sind und was als ggf. schwerer Verstoß gegen diese anzusehen ist"*¹³. Bei kirchenspezifischen Loyalitätsverstößen hätten daher die staatlichen Arbeitsgerichte die von der verfassten Kirche verbindlich bestimmten Vorgaben ihrer Beurteilung zugrunde zu legen, und zwar auch, wenn der Arbeitgeber mit der verfassten Kirche nicht institutionell verbunden ist, sondern es sich um eine privatrechtlich verselbständigte Einrichtung handelt, die der Kirche zugeordnet ist, weil sie mit der Erfüllung ihrer Aufgabe den Sendungsauftrag der Kirche in Verbindung mit deren Amtsträgern wahrnehme¹⁴.

Daraus folgt für die gegenwärtige Rechtslage, dass nach kirchlicher Auffassung der Gedanke der *Dienstgemeinschaft* Loyalitätsabstufungen im Sinne eines Tendenzschutzes ausschließt. Der arbeitsrechtliche Tendenzschutz (z. B. bei Gewerkschaften oder Parteien) lässt sich von der Vorstellung leiten, dass die Nähe zum Auftrag des Tendenzbetriebs das Maß der Loyalitätspflicht begründet. Die von den Kirchen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auferlegte Loyalitätspflicht ist jedoch grundsätzlich nicht von der Tendenznähe abhängig. Dies schließt es nicht aus, dass die Kirchen freiwillig abgestufte Loyalitätspflichten auferlegen können.

2.2 Historischer Rückblick

Da die aufgezeigte Problematik aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen folgt, erscheint es geraten, im Folgenden einen kurzen historischen Blick auf die Entstehung dieses Rechts zu werfen.

Das Bedürfnis der Religionsgemeinschaften nach Selbstorganisation besitzt bei allen Gemeinsamkeiten von Anfang an auch eine *konfessionelle Dimension*. Während die katholische Kirche sich stets als "Weltkirche" verstand, waren die protestantischen Kirchen von Anfang an als Territorialkirchen ihren jeweiligen Landesherren bzw. Obrigkeiten unterstellt. Mit der Aufhebung der konfessionellen Homogenität der Territorien entstand stets für die Minderheitskonfession ein Bedürfnis nach rechtlicher Absicherung gegenüber der weltlichen Herrschaft. Dieses Bedürfnis steigerte sich für die katholische Seite dann noch einmal durch die Säkularisation, die mit einem Entzug umfangreicher Kirchengüter verbunden war. Das Kulturkampftrauma der Bismarckzeit bewirkte ein Übriges. Auf protestantischer Seite war der Wegfall des landesherrlichen Kirchenregiments, des Bündnisses von Thron und Altar entscheidend, welches trotz aller Abschwächungen bis zum verfassungsrechtlichen Umbruch 1918/19 fortbestand.¹⁵

Die Neukonstituierung des Verfassungsstaats erforderte auch auf der grundrechtlichen Seite Veränderungen. Spätestens jetzt verlangte auch die „negative“ Glaubens- und Religionsfreiheit – also der Schutz vor religiösen bzw. kirchlichen Indoktrinationen - ihren Tribut. Die entchristlichten Kräfte (wie große Teile der Arbeiterschaft) und antireligiösen Kräfte

(wie Teile der Intelligenz) mussten nun in die universellen Freiheitsverbürgungen einbezogen werden. Der jetzt auch in seiner Verfassung jeden religiösen Bezug vermeidende Staat erweiterte den grundrechtlichen Freiheitsschutz über die Konfession hinaus in folgender Weise: Die Art. 135 bis 141 WRV boten vor diesem Hintergrund eine grundrechtliche und institutionelle Gesamtregelung - Art. 135 als restriktiv interpretiertes Individualfreiheitsrecht, die Art. 136 bis 141 als Instrumente der Einbindung der überkommenen Kirchen in den Verfassungsstaat. Die zentrale Norm bildete Art. 137 mit seinen Absätzen 1 (Trennungsgebot), 3 (Selbstverwaltungsrecht) und 5 (Körperschaftsstatus).

Damit gelang es, die private und öffentliche Dimension von Religion neu auszuloten. Dass die Beteiligten im politischen Alltag größere Schwierigkeiten mit diesem Kompromiss hatten, versteht sich von selbst¹⁶.

In einer weiteren Phase wurde der Normenbestand der WRV in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland von 1949 übernommen. Im Prinzip standen hier ganz ähnlich wie 1918/19 weltanschauliche Grundpositionen einander gegenüber. Gleichwohl bestanden „atmosphärische“ Unterschiede der Zeit nach dem Ersten Weltkrieg. Die durch die nationalsozialistische Herrschaft entstandene geistig-moralische Lücke konnte durch die Kirchen, die als Großinstitutionen überlebt hatten, auch institutionell ausgefüllt werden. Im Zusammengreifen mit Zeitgeiststimmungen der unmittelbaren Nachkriegszeit konnte so eine Lehre entstehen, die Kirche und Staat als zwei sich prinzipiell gleichwertig gegenüber stehende Größen begriff.¹⁷

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV hat hier seine Grundlagen.

3 Die Ordnungen der katholischen und evangelischen Kirchen

3.1 Rechtliche Freiräume in der Demokratie für die Kirchen ?

Wer eine konsequente Demokratisierung aller öffentlichen Lebensbereiche fordert, muss sich dessen bewusst sein, dass es grundsätzlich garantierte Freiräume geben kann, in denen Prinzipien der Demokratie auf

ihre Grenzen stoßen. Dies kann unter anderem für die Kirchen und andere Weltanschauungsgemeinschaften gelten, soweit diese sich als Körperschaften des öffentlichen Rechts auf die Religionsfreiheit des Grundgesetzes berufen können. Ob die Leitungsgremien dieser Gemeinschaften demokratisch gewählt werden oder nicht, ob es hierarchische Strukturen oder transparente Entscheidungswege gibt, auch ob dogmatische Festlegungen oder Meinungsvielfalt vorhanden sind: Dies alles ist allein Sache dieser Organisationen, solange sich die Regelungen auf die Interna der Organisation beziehen und Außenstehende nicht unmittelbar betroffen sind. Dies ergibt sich aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen.

Sobald die Kirchen aber - ebenso wie auch vergleichbare Organisationen - in die gesellschaftliche Öffentlichkeit hineinwirken, unter ihnen namentlich - aber nicht nur - die Einrichtungen der Diakonie und Caritas, die als Arbeitgeber für weit mehr als eine Million Beschäftigte auftreten und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit anderen Gruppen konkurrieren, müssen sie sich den Regeln des demokratischen Rechtsstaats stellen und dürfen keine Sonderstellung mehr beanspruchen. Dies gilt umso mehr, als sie als Empfänger von Staatsleistungen in ihrer Legitimation an säkulare, aus der Verfassung sich ergebende Zwecksetzungen gebunden sind. Sie erfüllen damit subsidiär genuin staatliche Aufgaben, die vom Sozialstaat nur an sie delegiert worden sind.

Die verfassungsrechtlich gebotene Trennung von Staat und Kirche erfordert neben einer institutionellen Abgrenzung auch ein Verbot jeder inhaltlichen Identifikation des Staats mit Kirchen oder Weltanschauungsgemeinschaften mit der Folge einer Vermischung der beiderseitigen Aufgabenbereiche. Dort, wo Zusammenarbeit zwischen beiden (etwa beim Religionsunterricht in den staatlichen Schulen) und die Delegation von Aufgaben aus Gründen der Subsidiarität (etwa bei der Alten- und Krankenpflege) sinnvoll erscheint, darf dies nicht zur Relativierung demokratischer Regeln führen.

Es darf nicht sein, dass Kirchen und andere Weltanschauungsgemeinschaften dort, wo sie als "normale" Arbeitgeber auftreten, soziale Aufgaben wahrnehmen und zur Grundversorgung der Bevölkerung beitragen, sich nicht an die Regeln einer demokratischen Gesellschaft gebunden fühlen. Wenn Kirchen gesellschaftlich wirken wollen, wie etwa bei der

Gestaltung des interreligiösen oder interkulturellen Dialogs und bei der Wahrnehmung symbolischer Aufgaben, müssen sie sich auch selbst der Realität einer multikulturellen und religiösen Gesellschaft öffnen, deren Werte sich nicht mehr unbedingt von christlichen Traditionen ableiten lassen.

3.2 Antidiskriminierung und Binnenrecht der Kirchen

Es muss erreicht werden, dass unter dem Gesichtspunkt der Antidiskriminierung eine Selbstbeschränkung der kirchlichen und weltanschaulichen "Dienstgemeinschaft" auch auf diejenigen Bereiche bewirkt wird, die unter dem Gesichtspunkt der institutionell garantierten Religionsfreiheit von der staatlichen Gesetzgebung grundsätzlich nicht erreicht werden können. Das kirchliche Arbeitsrecht muss somit stärker an das allgemeine staatliche Arbeitsrecht angeglichen werden. Die Dispositionsbefugnis der kirchlichen Leitungsorgane darf nicht in den privaten Bereich ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingreifen, sofern die persönliche Lebensgestaltung nicht den kirchlichen Zielen widerspricht. Der seit der europäischen Rahmenrichtlinie 2000/78/EG geltende Schutz vor Diskriminierungen jeder Art, muss auch im Bereich der Kirchen und Weltanschauungsgemeinschaften unbedingte Geltung erlangen, und zwar namentlich dann, wenn deren Aktivitäten über den von dem zur Neutralität verpflichteten Staat nicht zu kontrollierenden Bereich hinaus gehen.

Das den Kirchen in einem demokratischen Rechtsstaat zustehende Binnenrecht darf nur die Interna der Kirche oder Weltanschauungsgemeinschaft erfassen. Es darf dort aber von einem zur Neutralität verpflichteten Staat weder angetastet noch umgeformt werden. Die noch immer praktizierten Konkordate und Kirchenverträge müssen unter diesem Gesichtspunkt auf den Prüfstand gestellt werden: Soweit sie dazu dienen, das Binnenrecht der Kirchen und Weltanschauungsgemeinschaften in ihrem Kern anzuerkennen sowie staatliche Sozialaufgaben unter Finanzierungsvorbehalt zu delegieren, sind sie unbedenklich. Soweit sie hingegen Privilegien einräumen, durch die einzelne gesellschaftliche Sektoren den Regeln der Demokratie entzogen werden, muss über sie neu verhandelt werden.

Unter diesen Voraussetzungen müssen die Ordnungen bzw. Loyalitätsrichtlinien der beiden großen Kirchen gewertet werden, um die es unter Ziff. 3.3. und 3.4. gehen wird.

3.3 Die Grundordnung der katholischen Kirche

3.3.1 Normative Vorgaben der Grundordnung von 1993

Die Vollversammlung der deutschen Bischofskonferenz hat am 22.09.1993 die "Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst" in einer Neufassung und für deren Umsetzung in verbindliches Recht die "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" verabschiedet. Die Neufassung der Erklärung verlässt nicht die Grundlinien auf denen die Erklärung der Bischöfe aus dem Jahre 1983 beruht. Sie zog aber die Konsequenz aus der inzwischen eingetretenen Entwicklung. Während die Erklärung von 1983 den kirchlichen Charakter einer Einrichtung wesentlich von der persönlichen Haltung des einzelnen Mitarbeiters abhängig machte, macht die Neufassung deutlich, dass vorrangig von der Zielsetzung der einzelnen kirchlichen Einrichtungen ausgegangen werden müsse. Für den kirchlichen Charakter der Einrichtung trügen daher Träger und Leitung die Verantwortung. Daher hätten sie dafür zu sorgen, dass in der Einrichtung geeignete Personen tätig sind, die bereit und in der Lage seien, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern.¹⁸

Während die Erklärung von 1983 die Anforderungen an die MitarbeiterInnen nur allgemein umschrieb, geht die Neufassung ausführlich auf sie ein. Sie berücksichtigt, dass es auf die Aufgabe der Einrichtung und ihre Stellung in der Kirche ankomme, welche Anforderungen eine Mitarbeiter oder ein Mitarbeiter erfüllen muss. Für alle MitarbeiterInnen gelte einheitlich, dass sie mit ihrer Arbeit einen Beitrag zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags leisten, wenn sie in den Dienst einer kirchlichen Einrichtung treten. Trotz der Verschiedenheit des Dienstes bilden sie aus diesem Grund eine *Dienstgemeinschaft*. Alle MitarbeiterInnen müssten daher die Eigenart des kirchlichen Dienstes anerkennen. Sie dürfen durch ihr Verhalten in Wort und Tat auch außerhalb des Dienstes nicht die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, gefährden. Von den der Kirche angehörenden ArbeitnehmerInnen

könne eine Einrichtung, die eine kirchliche Sendung erfülle, erwarten, die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre einzuhalten. ArbeitnehmerInnen, die in der Kirche Amtsvollmacht erhalten haben, sollten ein Vorbild sein. Wer diese Anforderungen nicht erfülle, hebe so die Geschäftsgrundlage des Arbeitsverhältnisses auf.¹⁹

Die "Grundordnung" formuliert für die Kirchenbediensteten im Sinne einer selbstgeschaffenen "Stufenlehre" normativ formulierte Maßstäbe. Dies gilt für die Phase der Einstellung (Art. 3) und der sich als dann anschließenden Tätigkeit (Art. 4) wie auch für mögliches Fehlverhalten (Art. 5). Zentral ist dabei die Erwartung an die Tätigkeit kirchlicher Bediensteter, das "persönliche Lebenszeugnis" (Art. 4 Abs. 1 S.2) und die "persönliche Lebensführung" (Art. 4 Abs. 4 S. 2).²⁰

3.3.2 Die Grundordnung in der Verfassungswirklichkeit

Die Bischöfe beschränkten sich nicht auf eine Neufassung ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst, sondern setzten sie in der Grundordnung normativ um, da das Selbstbestimmungsrecht nicht brach liegen darf, wenn es um die Ordnung des kircheneigenen Arbeitsrechts geht. Die Grundordnung wurde deshalb als kirchenrechtliche Verlautbarung der Bischöfe verabschiedet. Sie wurde von ihnen als Kirchengesetz für die jeweilige Diözese in Kraft gesetzt. Sie gilt somit nicht nur für die verfasste Kirche, sondern ist auch im Bereich der rechtlich verselbständigten Einrichtungen, also insbesondere der Einrichtungen des deutschen Caritas-Verbands anzuwenden (Art. 2 Abs. 2). Kirchenrechtlich beruht die Grundordnung auf der Gesetzgebungsbefugnis der Bischöfe (can. 391 des Corpus Iuris Canonici). Sie ist das Recht der in der Bundesrepublik Deutschland gelegenen Teilkirchen, in denen und aus denen die eine und einzige katholische Kirche besteht (can. 368). Die Grundordnung ist nicht von Diözese zu Diözese verschiedenen, sondern hat in allen Gliedkirchen denselben Regelungsinhalt. Sie kann deshalb als allgemeines Recht für den Gesamtbereich der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland angesehen werden.

3.3.3 Das Beispiel der gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft

Nach dem Beschluss des ständigen Rates der deutschen Bischofskonferenz vom 24. 06. 2002 widerspreche das Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft der Auffassung über Ehe und Familie, wie sie die katholische Kirche lehrt. Hiernach verstießen MitarbeiterInnen im kirchlichen Dienst, die sich verpartnern, unabhängig davon, ob sie der katholischen Kirche angehören oder nicht, gegen die für sie geltenden Loyalitätsobliegenheiten nach Art. 4. Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft wird daher als ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Art 5 gewertet, der im Regelfall die Kündigung nach sich ziehe.

Ob der katholischen Kirche auch die Weiterbeschäftigung nichtkatholischer, etwa evangelischer Mitarbeiter, die eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen sind, zuzumuten ist oder nicht, mag zweifelhaft erscheinen. Die meisten evangelischen Kirchen nämlich halten eingetragene Lebenspartnerschaften für durchaus vereinbar mit dem christlichen Glauben.²¹ Für ein Recht zur Kündigung spricht jedoch in Interpretation des kanonischen Kirchenrechts der hohe Stellenwert, den die katholische Kirche der Ehe in der Schöpfungs- und Erlösungsordnung, aber auch im kanonischen Recht zuspricht. Die Kirche muss daher nach ihrem Selbstverständnis derartige grundlegende Zuwiderhandlungen gegen ihr Verständnis des Ehesakraments, das die gesamte Lebensführung des betroffenen Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin dauerhaft prägt, nicht unbedingt hinnehmen. Dies gilt umso mehr, als die Eingehung einer Lebenspartnerschaft durch MitarbeiterInnen im kirchlichen Dienst öffentlich wahrgenommen wird. Damit könnte, nach überwiegender Meinung im kirchlichen Arbeitsrecht, die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Zeugnisses für die Ausschließlichkeit der Ehe als Lebensbund untergraben werden.²²

Die staatskirchenrechtliche Privilegierung ist unserer Ansicht nach auch auf ökumenische Einrichtungen anzuwenden. Wenn es den Religionsgemeinschaften möglich ist, verschiedene Bekenntnisse in sich selbst zu vereinen, so muss es erst recht möglich sein, dass verschiedene Religionsgemeinschaften zusammenwirken können, ohne die Privilegierung des Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV zu verlieren.²³

3.4 Die Richtlinie der Evangelischen Kirche

3.4.1 Historische Grundlagen

Arbeit besitzt im Protestantismus einen besonderen, auch religiös bestimmten Stellenwert. Um es mit den Worten Rolf Kramers zu formulieren: "Luthers Berufs- und Arbeitsbegriff stand im Zeichen einer Ablehnung der mönchischen Werkerei bei gleichzeitiger Betonung der *vita activa* im Gegensatz zur *vita contemplativa*. Die Berufsausübung sieht Luther als einen Dienst am Nächsten, und diesen versteht er gleichzeitig als Gottesdienst. Arbeit wird also um Gottes willen getan. Die äußere, weltliche Arbeit wie auch der religiöse Dienst wird unter demselben christlichen Gehorsam als gleichwertig gesehen. Beruf und Berufung stellen in ihrer Dienstfunktion danach keine verschiedenen Begriffe dar."²⁴

3.4.2 Verabschiedung der Richtlinie von 2005

Um die Loyalitätspflichten der Mitarbeiter in den evangelischen Kirchen und der Diakonie zu vereinheitlichen, hat der Rat der EKD am 1. Juli 2005 die Richtlinie über die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und Diakonie beschlossen. Vorangegangen waren massive Proteste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelischen Kirchen und der Diakonie. Am 17. Dezember 2004 wurde eine Liste mit 7.643 Unterschriften von Beschäftigten im Kirchenamt der EKD in Hannover überreicht. In der Resolution heißt es: *Die Mitarbeiterseite ist geschlossen gegen den Erlass einer solchen Richtlinie, die festschreiben soll, dass Mitarbeiter in einer evangelischen Kirche sein und Schrift und Bekenntnis wahren müssen. Da es in der evangelischen Kirche keine festgelegten Lehrmeinungen gibt, befürchtet sie Missbrauch durch Einrichtungen. Kritisiert wird das Auseinanderklaffen zwischen schönen Worten und dem betrieblichen Alltag sowie eine Zwangsmisionierung der befristet Beschäftigten - sie werden zum Kircheneintritt gedrängt, um ihren Arbeitsplatz zu sichern. Das fördert Heuchelei und bedeutet für einzelne Mitarbeiter Gewissensnöte. Für die neuen Bundesländer sind das erhebliche Probleme, ebenso in Einrichtungen, die aus öffentlicher in kirchliche Trä-*

gerschaft übernommen werden.²⁵ Auswirkungen hatte dieser Protest nicht.

Kirchenrechtliche Grundlage ist Art. 9 b der Grundordnung der evangelischen Kirche in Deutschland. Nach dieser Vorschrift kann die EKD Richtlinien für die Rechtsverhältnisse und für die wirtschaftliche Versorgung der Pfarrer und Pfarrerrinnen sowie der übrigen kirchlichen Amtsträger und Amtsträgerinnen aufstellen.²⁶

3.4.3 Ziele der Richtlinie und Konsequenzen

Ziel der Richtlinie war es, vor dem Hintergrund der uneinheitlichen landeskirchlichen Regelungen eine gemeinsame Grundlage für Loyalität im kirchlichen Bereich zu schaffen. Dabei ist die Rechtsform als Richtlinie, auch aufgrund der Präferenz der Gliedkirchen, bewusst gewählt worden. Die Richtlinie entfaltet keine unmittelbare rechtliche Wirkung für die Landeskirchen, sondern bedurfte zunächst der Umsetzung. § 1 Abs. 1 spricht insoweit eine Empfehlung an die Gliedkirchen aus, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage der Richtlinie zu treffen, vorgegeben wird hier also nur ein Rahmen für eine Loyalität.²⁷

Die Arbeit im kirchlichen und diakonischen Dienst verlangt Loyalität und Identifikation. Beide Begriffe spielen in der Kirche nach ihrem Selbstverständnis eine besondere Rolle. Gerade in Kirche und Diakonie hat Zugehörigkeit zur Kirche und das Konzept der Identität einen sehr viel höheren Stellenwert als im staatlichen Arbeitsrecht. Die Zugehörigkeit geht weit über rein arbeitstechnische Aspekte hinaus. Der kirchliche Anspruch auf Loyalität unterscheidet sich wesentlich von dem herkömmlichen dienstlichen Loyalitätsanspruch. Kirche ist nicht irgendein Arbeitgeber. Für sie kann ihre Glaubwürdigkeit davon abhängen, dass die Beschäftigten sich mit ihrem Selbstverständnis identifizieren oder dieses zumindest respektieren.²⁸

4 Das Recht der Europäischen Union

4.1 Inhalt und Zweck der Richtlinie 2000/78

Die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000²⁹ verpflichtet den Arbeitgeber im Zusammenhang mit den Merkmalen Religion und Weltanschauung nicht nur zur formellen Gleichberechtigung der Beschäftigten, sondern auch zu einer faktischen Gleichstellung. Denn sie verbietet dem Arbeitgeber nicht nur ein Verhalten, das auch unter marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht zu rechtfertigen ist, sondern bürdet ihm durch das Diskriminierungsverbot zumindest bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses die Verwirklichung sozialstaatlicher Ziele auf.³⁰

Zumindest für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses eröffnet Art. 4 Abs. 2 S. 1 eine Differenzierung nach der Religion oder Weltanschauung für eine "berufliche Tätigkeit innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht". Nach dieser Vorschrift stellt eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung keine Diskriminierung dar "wenn Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt." Gemäß S. 2 der gleichen Vorschrift können "die Kirchen und anderen öffentlichen und privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten."

Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie nimmt die Religionsgemeinschaften und weltanschaulichen Organisationen somit nicht von dem Anwendungsbereich der Richtlinie aus. Kirchen und anderen religiösen und weltanschaulichen Organisationen ist jedoch eine weitgefächerte, an dem eigenen Grundverständnis orientierte Rechtfertigungsmöglichkeit eröffnet, die nur durch die mitgliedstaatlichen Verfassungen und die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beschränkt wird. Danach wäre es den Kirchen beispielsweise weiterhin möglich, Menschen aufgrund einer alternativen Lebensform zu benachteiligen.³¹

4.2 Transformation in nationales Recht und neuere Rechtsprechung

Mit der Vorschrift des § 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der Bundesgesetzgeber im Jahre 2006 von den Optionen zur Ausgestaltung der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion in kirchlichen Einrichtungen, wie sie in der vorgenannten Richtlinie niedergelegt sind, Gebrauch gemacht.³²

In einem unveröffentlichten Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg von 2007³³ wurde festgestellt, dass § 9 AGG richtlinienkonform auszulegen ist. Deshalb sei es zulässig, wenn der kirchliche Arbeitgeber in Ausfüllung des Selbstbestimmungsrechts, soweit es um die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes geht, die Einstellung von der Kircheng Zugehörigkeit abhängig macht. Dies betreffe sämtliche Tätigkeiten, die den Verkündigungsauftrag zum Gegenstand haben, den sogenannten "verkündungsnahen Bereich". Auch bestimmte exponierte Positionen wie z. B. Geschäftsführerfunktionen von kirchlichen Krankenhäusern oder von weltanschaulichen Schulen können darunter fallen. Nicht erfasst werden jedoch Positionen, die keine Berührung mit der Verkündigung der Botschaft der christlichen Kirche haben (sog. "verkündungsferner Bereich"). Insoweit bestehen keine schützenswerten Interessen der Kirche, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten.

Das Arbeitsgericht Hamburg schränkt also in seiner Entscheidung das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen zu Gunsten eines Tendenzschutzes ein.³⁴

5 Konsequenzen für das Kollektive Arbeitsrecht

5.1 Historische Voraussetzungen

Oft wird von kirchenfernen Personen von "der Kirche" gesprochen und dabei die katholische und die evangelischen Kirchen zusammengesehen. Bezüglich der hier relevanten Themen existieren große Unterschiede zwischen den zölibatären Werten und der deutlicher patriachalen Organisation der katholischen Kirche und den familialen Werten und

verborgenen patriarchalen Strukturen des Protestantismus. In der protestantischen Theologie ist die Kirche als Institution nicht heilsnotwendig. Luthers Theologie von dem "Priestertum aller Gläubigen" nimmt der Institution Kirche ihre sakrale Bedeutung und macht sie letztlich überflüssig. Um im richtigen Verhältnis zu Gott zu stehen, ist allein der Glaube ausreichend. Im Gegensatz dazu behauptet die Kirchenlehre der katholischen Tradition die Heilsnotwendigkeit der Institution Kirche und ihrer Sakramente³⁵.

Seit über dreißig Jahren gehen die Kirchen, die Diakonie und Caritas bei der Gestaltung ihres kollektiven Arbeitsrechts einen eigenen, immer wieder diskutierten, aber auch kritisierten Weg.

Wurden früher die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einseitig durch Beschlüsse kirchlicher oder diakonischer Leitungsorgane geregelt („Erster Weg“), haben sich die meisten Landeskirchen (nur in den Landeskirchen Berlin-Brandenburg und Nord-Elbien gibt es Tarifverträge) in Ablehnung von Tarifverträgen ("Zweiter Weg") für eine eigene Arbeitsrechtssetzung mittels paritätisch besetzter Arbeitsrechtskommissionen entschieden ("Dritter Weg").

Das Personalvertretungsrecht und das Betriebsverfassungsrecht berücksichtigen nicht die Besonderheiten der kirchlichen Dienstgemeinschaft, und daher werden die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Anwendungsbereich dieser Regelungen ausgenommen (§ 112 BPersVG, § 118 Abs. 2 BetrVG). Diese Herausnahme wird nicht als verfassungswidrig³⁶ gesehen, sondern im Gegenteil als durch die Vorgaben des Art. 137 Abs. 3 WRV, Art. 140 GG zwingend geboten.³⁷

Der Gedanke der Dienstgemeinschaft führt zu einer Doppelrolle der kirchlichen Mitarbeitervertretung. Ihre Aufgabe ist die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen. Daneben legt der Begriff der Dienstgemeinschaft die Interessengleichheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nahe. Die Ungeklärtheit dieses Verhältnisses und die Unlösbarkeit der damit verbundenen Konflikte unterscheiden einen Arbeitsplatz bei der Kirche von einem staatlichen.³⁸

Wesentlicher Unterschied zum öffentlichen Dienst ist das Streikverbot, das in der katholischen Kirche und in allen evangelischen Landeskirchen gilt. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat allerdings in seiner Entschei-

derung vom 13. 01. 2011 die Zulässigkeit von Streikmaßnahmen im Bereich der evangelischen Kirche bejaht.³⁹

Im August 2008 hatte die Gewerkschaft ver.di den Verband der Diakonischen Dienstgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert, was dieser ablehnte. Daraufhin rief die Gewerkschaft die MitarbeiterInnen in Diakonischen Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen zu Aktionen und Warnstreiks auf. Im Mai 2009 fand eine Streik- und Aktionswoche statt. Gegen die Arbeitskämpfmaßnahmen richtete sich die von der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover sowie von den Diakonischen Werken beim Arbeitsgericht Bielefeld erhobene Klage. Das Arbeitsgericht hat die Gewerkschaft ver.di zur Unterlassung von Streikmaßnahmen gegenüber der Evangelischen Kirche und dem Diakonischen Werk verurteilt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Gegensatz zur Vorinstanz abgewiesen, da auch in kirchlichen Einrichtungen gewerkschaftlich organisierte Streikmaßnahmen nicht grundsätzlich ausgeschlossen seien. Dies wird wie folgt begründet: Bei der Abwägung zwischen dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und dem nach Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Streikrecht sei zu berücksichtigen, dass in kirchlichen Einrichtungen auch ArbeitnehmerInnen beschäftigt würden, deren Tätigkeit nicht zum in christlicher Überzeugung geleisteten "Dienst am Nächsten" zähle. Äußerlich erkennbar werde dies u.a. daran, dass bestimmte Aufgabenbereiche mit Hilfsfunktionen (z.B. Krankenhausküche, Reinigungsdienst) ausgegliedert und auf nichtkirchliche Einrichtungen übertragen werden können. Daher sei ein Ausschluss des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen unverhältnismäßig. Der Ausschluss des Streikrechts lasse sich auch nicht dadurch rechtfertigen, dass in kirchlichen Einrichtungen der "Dritte Weg" beschritten wird. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Beschlüsse der "arbeitsrechtlichen Kommission" stelle kein gleichwertiges System zur Regelung der Arbeitsbedingungen der nach Art. 9 Abs. 3 GG dar. Da zwei Drittel der ArbeitnehmervertreterInnen der "arbeitsrechtlichen Kommission" im kirchlichen Dienst tätig sein müssten, könnten hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen keinen maßgeblichen Einfluss ausüben. Weitere Einschränkungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung erfolge dadurch, dass sich die VertreterInnen der Arbeitnehmerseite aus sämtlichen in der Einrichtung vertretenen Mitarbeitervereinigungen zusammensetzen müss-

ten. Daher könnte auch die formale Gleichheit der Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberstimmen in der Kommission die im Vergleich zum staatlichen Tarif- und Arbeitskampfrecht erkennbare Beschränkung der kollektiven Interessenvertretung nicht ausgleichen.

Welche Einschränkungen des Streikrechts aus dem Selbstbestimmungsrechts der Kirchen folgen und wie der "Dritte Weg" auszugestalten ist, um eine Gleichwertigkeit der Gestaltung der Arbeitsbedingungen annehmen zu können, hatte das Gericht nicht zu entscheiden.

6 Politische Forderungen für das individuelle und kollektive Arbeitsrecht

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben anlässlich ihrer Bundesdelegiertenkonferenz im November 2011 Thesen zum "Demokratischen Aufbruch in Zeiten der Krise" beschlossen. Es wird das Ziel formuliert, den kirchlichen Sonderweg grundsätzlich auf den engeren Bereich der Verkündigung zu beschränken und das Streikrecht, die Mitbestimmungsrechte sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auch bei kirchlichen Arbeitgebern uneingeschränkt zur Geltung kommen zu lassen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Christinnen und Christen bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN konkretisiert diese Forderungen wie folgt:

6.1 Individuelles Arbeitsrecht

Wir fordern die Aussetzung der Loyalitätspflicht für diejenigen Bereiche, die mit dem Verkündigungsauftrag der Kirchen in keinem direkten Zusammenhang stehen. Dies wird in vielen in Bereichen der Fall sein, die außerhalb der verfassten Kirche stehen. Hier muss überprüft werden, inwieweit das sich aus Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV ergebende Selbstbestimmungsrecht noch Geltung beanspruchen kann.

Eine Konsequenz sollte in einer Änderung von § 9 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) bestehen. Zum Verständnis sei der geltende Wortlaut zitiert:

Abs.1: Ungeachtet des §8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Abs. 2: Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

Wir fordern, dass sich die GRÜNE Bundestagsfraktion dafür einsetzt, dass ein ergänzender Abs. 3 folgenden Inhalts ergänzt wird:

Abs. 3: Eine unterschiedliche Behandlung ist unzulässig, wenn der Arbeitsplatz der betroffenen Beschäftigten oder des betroffenen Beschäftigten seiner Art nach nicht in einer besonderen Nähe zu den Aufgaben der gemeinschaftlichen Pflege einer Religion oder Weltanschauung steht.

Durch diese Regelung würde das Leben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirchen und Weltanschauungsgemeinschaften wie auch bei Einrichtungen wie Caritas und Diakonie erheblich einfacher gestaltet, da ihre Arbeitsverhältnisse in den Regelungsbereich des AGG fallen. In Erwägung gezogen könnte auch eine Streichung des Satzteils „die ihnen zugeordneten Einrichtungen“ in Abs. 1 und Abs. 2. Doch wäre dieser „institutionelle Ansatz“, der nur die der eigentlichen Kirche oder Weltanschauungsgemeinschaft schützt, nicht ihre Einrichtungen, zu grob; auch in diesen Einrichtungen gibt es seelsorgerische Bereiche, die vom Schutz umfasst werden müssten. Zudem könnten die betroffenen Kirchen und

Weltanschauungsgemeinschaften die selbstständigen Einrichtungen wieder „an sich ziehen“, womit die Streichung der „Einrichtungen“ im Wortlaut von Art. 9 Abs. 1 und 2 ins Leere laufen würde.⁴⁰ Der hier vorgeschlagene „funktionale Ansatz“ bietet hingegen einen unbestimmten Rechtsbegriff, der von der Rechtsprechung von Fall zu Fall präzisiert werden könnte.

6.2 Kollektives Arbeitsrecht

Für den Bereich des kollektiven Arbeitsrechts fordern wir die Überprüfung des Regelungsgehalts von § 112 Personalvertretungsgesetz und §118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz durch die Bundestagsfraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Der sog. „Dritte Weg“ der Kirchen, der bereits von der Rechtsprechung teilweise in Frage gestellt wurde, sollte vor dem Hintergrund der Bestimmungen des Grundgesetzes, das ein allgemeines Streikrecht zulässt, von Grund auf überprüft werden.

Diese Forderung ist um so berechtigter, als selbständige Schritte der Kirchen in diese Richtung in absehbarer Zeit nicht zu erwarten sind.

Für den Bereich der Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland hat deren 11. Synode anlässlich ihrer 4. Tagung im November 2011 im Rahmen einer Kundgebung "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts" aufgestellt. Es wird das Leitbild der "Dienstgemeinschaft" betont, die mehr sei als eine Bestimmung im Arbeitsrecht. Die aktuelle Auseinandersetzung mit ver.di um das Arbeitsrecht wird als politisch nicht förderlich beschrieben, weil sie den gemeinsamen Einsatz für soziale Gerechtigkeit erschwere.

Die Stärkung der Mitarbeitervertretungen in Kirche und Diakonie in Richtung staatlicher Mitbestimmungsrechte wird ebenso wenig angesprochen, wie die Einführung des Streikrechts.

Inhalt

Impressum	2
1 Einführung	3
1.1 Voraussetzungen und Problem	3
1.2 Ein wegweisendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs	5
2 Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen	6
2.1 Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	6
2.2 Historischer Rückblick	8
3 Die Ordnungen der katholischen und evangelischen Kirchen	9
3.1 Rechtliche Freiräume in der Demokratie für die Kirchen ?	9
3.2 Antidiskriminierung und Binnenrecht der Kirchen	11
3.3 Die Grundordnung der katholischen Kirche	12
3.3.1 Normative Vorgaben der Grundordnung von 1993	12
3.3.2 Die Grundordnung in der Verfassungswirklichkeit	13
3.3.3 Das Beispiel der gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft	14
3.4 Die Richtlinie der Evangelischen Kirche	15
3.4.1 Historische Grundlagen	15
3.4.2 Verabschiedung der Richtlinie von 2005	15
3.4.3 Ziele der Richtlinie und Konsequenzen	16
4 Das Recht der Europäischen Union	17
4.1 Inhalt und Zweck der Richtlinie 2000/78	17
4.2 Transformation in nationales Recht und neuere Rechtsprechung	18
5 Konsequenzen für das Kollektive Arbeitsrecht	18
5.1 Historische Voraussetzungen	18
6 Politische Forderungen für das individuelle und kollektive Arbeitsrecht	21
6.1 Individuelles Arbeitsrecht	21
6.2 Kollektives Arbeitsrecht	23

-
- ¹ Dieser Text wurde weitgehend von Sybille Mattfeldt-Kloth erarbeitet. Das Einführungskapitel 1.1 stammt von Friedrich Battenberg
- ² Mit WUMS (Wirtschaft und Umwelt, Menschlich und Sozial) für ein besseres Europa, hg. von Bündnis 90/Die Grünen, Berlin 2009, S. 122 f.
- ³ Hubert Kiesewetter, Kritik der modernen Demokratie, Hildesheim 2011, S. 120 f.
- ⁴ Ernst-Wolfgang Böckenförde, Notwendigkeit und Grenzen staatlicher Religionspolitik, in: Wolfgang Thierse (Hg.), Religion ist keine Privatsache, Düsseldorf 2000, S. 173-184, hier: S. 179.
- ⁵ Hans Michael Heinig/Christian Walter (Hgg.), Staatskirchenrecht oder Religionsverfassungsrecht? Ein begriffspolitischer Grundsatzstreit, Tübingen 2007. Dort vor allem die Bemerkungen von Heinig auf S. 358 f.,
- ⁶ „Grün wirkt“. Unser Wahlprogramm 2002 – 2006, hg. von Bündnis 90/Die Grünen, Berlin 2002, S. 67.
- ⁷ Entscheidung vom 23.09.2010 - 1620/03 - Schüth,/ Deutschland, Neue Juristische Wochenschrift-aktuell, Heft 42/2010, S.12
- ⁸ In einem weiteren Fall (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (Straßburg), Entscheidung vom 03.02.2001, AZ: 18136/02) stellte das Gericht fest, dass keine Verletzung von Art. 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention gegeben sei. Der Fall betraf die Beschwerde einer bei einer evangelischen Kirchengemeinde angestellten Kindergärtnerin über ihre fristlose Kündigung wegen ihrer aktiven Mitgliedschaft in einer anderen Religionsgemeinschaft.
- ⁹ Abdruck in: BVerfGE (Entscheidungssammlung des Bundesverfassungsgerichts) Bd. 70, S. 138 – 173.
- ¹⁰ Joachim Wieland, Die Angelegenheiten der Religionsgesellschaften, in: Der Staat, 25. Band, Berlin 1986, S. 321-350, hier: S. 331.
- ¹¹ Abdruck in: BAGE (Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts) Bd. 45, S. 250 ff.
- ¹² Reinhard Richardi, Die Entstehung der Grundordnung für die Arbeitsverhältnisse der katholischen Kirche, in: Bürgerliche Freiheit und christliche Verantwortung, Festschrift für Christoph Link, Tübingen 2003, S.143-158, hier: S.149

-
- ¹³ BVerfGE Bd. 70 (wie Anm. 9), S. 168.
- ¹⁴ Richardi, Entstehung der Grundordnung (wie Anm. 12), S. 149
- ¹⁵ Christian Waldhoff, Neue Religionskonflikte und staatliche Neutralität. Erfordern weltanschauliche und religiöse Entwicklungen Antworten des Staates? Gutachten zum 68. deutschen Juristentag, D27 München 2010
- ¹⁶ Waldhoff, Neue Religionskonflikte (wie Anm. 15), D28.
- ¹⁷ Waldhoff, Neue Religionskonflikte (wie Anm. 15), D29.
- ¹⁸ Richardi, Entstehung der Grundordnung (wie Anm. 12), S. 152.
- ¹⁹ Richardi, Entstehung der Grundordnung (wie Anm. 12), S. 153.
- ²⁰ Zilles, Loyalität in Stufen, in: Kirche und Recht Jg. 1999, S. 103- 109, hier: S. 103.
- ²¹ Zum Beispiel: www.ekhn.de/download/segnung.pdf (Download 07.02.2011).
- ²² Gregor Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, Tübingen 2006, S. 23.
- ²³ Thüsing, Arbeitsrecht (wie Anm. 22), S. 85.
- ²⁴ Rolf Kramer, Protestantismus, in Ethik der Religionen-Lehre und Leben, Bd.2: Arbeit, Göttingen 1985, S. 42-63. Hier: S. 49
- ²⁵ Siehe den Bericht dazu von Cosima Schmidt in der „tageszeitung“ vom 01. 09. 2004.
- ²⁶ Begründung zur Richtlinie des Rates der evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 b der Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit der evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD, S. 3., Kirchenamt der EKD, Arbeitsrechtsreferat, Hannover 2005
- ²⁷ Begründung zur Richtlinie (wie Anm. 26), S. 6.
- ²⁸ Begründung zur Richtlinie (wie Anm. 26), S. 3.
- ²⁹ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 02. 12. 2000, S. L 303/16- L 303/22.
- ³⁰ Jochen Mohr, Schutz vor Diskriminierungen im Europäischen Arbeitsrecht, Berlin 2004, S. 202.
- ³¹ Mohr, (wie Anm. 30), S. 203.

³² Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. 08. 2006, Bundesgesetzblatt I, S. 1897, zuletzt geändert 12. 12. 2007, ebd. I, S. 2840.

³³ Entscheidung vom 04. 12. 2007, Geschäftszeichen: 20 Ca 105/07 (ungedruckt). Siehe dazu den Bericht von Wolf Schmidt, Diakonie diskriminiert Muslima, in der „tageszeitung“ vom 8. 12. 2007.

³⁴ Das Urteil wurde allerdings auf Berufung der Diakonie vom Landesarbeitsgericht Hamburg aufgehoben, allerdings nicht auf Grund anderer rechtlicher Zuordnung, sondern wegen unterschiedlicher Bewertung zur Sache, siehe den Bericht in „tageszeitung“ vom 30. 10. 2008.

³⁵ Annegret Böhmer, Arbeitsplatz evangelische Kirche, in: Rainer Mischke, Kirchenrecht - Sonderrecht – Unrecht. Plädoyer für Rechtsstaatlichkeit und Geltung des Evangeliums in den evangelischen Kirchen, Wiesbaden und Berlin 2010, S. 95-116, hier: S. 101 f.

³⁶ So aber Hans Ruland, Neue Juristische Wochenschrift Jg. 1980, S. 89.

³⁷ Gregor Thüsing, Die Novellierung der MAVO und des MVG.EKD, in: Kirche und Recht Jg. 2003, S. 23-47, hier: S. 23.

³⁸ Böhmer, Arbeitsplatz evangelische Kirche (wie Anm. 35), S. 97.

³⁹ Entscheidung des LAG Hamm vom. 13.01.2011, Geschäftszeichen 8 Sa 788/10 (ungedruckt). Siehe den Beitrag von Christian Rath, Streiken unter dem Kreuz, in: „tageszeitung“ vom 22. 09. 2011, mit Kommentar desselben Autors unter dem Titel „Glaube, Lohn, Streik“ in der gleichen Ausgabe der „tageszeitung“.

⁴⁰ Dies ist keineswegs nur eine theoretische Möglichkeit. Der Landesbischof der Evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern, Johannes Friedrich, äußerte kürzlich große Bedenken gegen die „Auslagerung“ der Diakonie aus der eigentlichen Kirche. Nach einem Bericht in der Süddeutschen Zeitung erklärte er: *„Wenn die Bindung zwischen Kirche und Diakonie immer loser wird – bis hin zur Auflösung -, dann haben wir einen wesentlichen Anteil unseres kirchlichen Auftrags verfehlt“*, Dietrich Mittler, Proteste bei den Protestanten, in: SZ vom 04. 10. 2011.

Weitere Broschüren der BAG Christen und Christinnen:

1. Das Verhältnis von Staat und Kirche und zur politischen Rolle der Kirchen (Kempen, 1997; verantw.: Michael Rumphorst)
2. Demokratisierung von Arbeit und Wirtschaft - Bausteine für eine humane Wirtschaftsdemokratie (Katlenburg, 2000; verantw.: Norbert Diebold / Monica Steinbach)
3. Eine Gesellschaft für Familien (Katlenburg, 2001; verantw.: Uwe Gerber / Ursula Radwan)
4. Die Präimplantationsdiagnostik oder der Traum vom vollkommenen und leidensfreien Menschen (Heppenheim, 2004; verantw.: Uwe Gerber / Christa Johnscher / Renate Schäfer-Baab)
5. Interreligiöser Dialog zur Friedensförderung (Meißen, 2005; verantw.: Uwe Gerber)
6. Zum christlichen Selbstverständnis der Bundesarbeitsgemeinschaft Christinnen und Christen (Meißen, 2010; verantw.: Friedrich Battenberg)
7. Eine Gesellschaft mit Kindern - Ein familienpolitischer Paradigmenwechsel *Vom Kind aus denken und handeln* (Goslar, 2006; verantw.: Dr. Susanne Dungs/Darmstadt, / Prof. Dr. Uwe Gerber/Schopfheim / PD Dr. Andreas Müller/Freiburg)
8. Das Modell eines „Religionsunterrichtes für alle“ als Kooperationsangebot an die Religionsgemeinschaften (Religionsunterricht für alle) Beschlossen in Helmstedt, März 2009
9. Das Ende der Wachstumsgesellschaft - Gedanken zu Alternativen Beschlossen in Berlin, März 2011

Zu beziehen über:

Bundesgeschäftsstelle BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Platz vor dem Neuen Tor 1, 10115 Berlin

Postanschrift: Postfach 040609, 10063 Berlin

Im Internet von unserer Homepage: <http://www.gruene-bag.de/>