

Hartmut Kreß

## Neue Bundesregierung: Reform des kirchlichen Arbeitsrechts in Aussicht

*Weltanschauungsrecht Aktuell | Nummer 3 | 1. November 2021*  
ISSN 2748-1557



**Prof. Dr. Hartmut Kreß**

Professor em., Abt. Sozialethik, Ev.-  
Theol. Fakultät, Universität Bonn.  
Lehrbeauftragter, Juristische  
Fakultät, Universität Düsseldorf

hkress@uni-bonn.de

**ifw** Institut für  
Weltanschauungsrecht

Auf die Agenda der Koalitionsverhandlungen zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP für die 20. Legislaturperiode (2021–2025) gehören auch Reformen zur Sonderrolle der Kirchen. Die potenziellen Koalitionspartner haben vor der Bundestagswahl bekundet, gesetzliche Normen zu reformieren, die sich auf die Kirchen als Arbeitgeber im Gesundheits- und Sozialwesen beziehen. Im Gegensatz hierzu versuchen die Kirchen selbst, ihren Sonderstatus zu konservieren.

- In Deutschland sind die Kirchen nach dem staatlichen öffentlichen Dienst die größten Arbeitgeber. Im Gesundheits- und Sozialwesen haben sie öffentliche Aufgaben übernommen, für die sie refinanziert werden. Sie konnten unter früheren Bundesregierungen umfangreiche Sonderrechte durchsetzen.
- Unter den drei Parteien der geplanten Regierungskoalition besteht inhaltlich ein sehr starker, praktisch vollständiger Konsens, die Grundrechte und die ArbeitnehmerInnenrechte der kirchlich Beschäftigten besser zu schützen. Daher sollen bestimmte Sonderrechte der Kirchen aufgehoben werden, und zwar ihre Befreiung vom Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), die im Jahr 1952 in § 118 Abs. 2 BetrVG verankert worden war, und ihre Herausnahme aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Wenn die neue Bundesregierung diese gesetzlichen Bestimmungen für das kirchliche Arbeitsrecht ändert und sie die kirchenbezogenen Ausnahmeklauseln zurücknimmt, bleiben die legitimen Interessen und die korporative Religionsfreiheit der Kirchen gewahrt. Für sie wird dann Tendenzschutz gemäß § 118 Abs. 1 BetrVG gelten.

### Fazit

Durch ihre Partei- und Wahlprogramme haben sich die drei potenziellen Koalitionspartner selbst die Pflicht auferlegt, die Sonderrolle der Kirchen im Arbeitsrecht zu beenden. Dies ist auch im Gefolge der Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) erforderlich. Da es um Revisionen auf der Ebene von Gesetzen geht, bleibt das Verfassungsrecht in Art. 140 Grundgesetz als solches unberührt. Für das Reformprojekt entstehen dem Staat keine Kosten und somit auch kein Finanzierungsproblem.

---

## I. Derzeitiger Problemstand

Nach der Bundestagswahl vom 26. September 2021 und dem Abschluss der Sondierungsgespräche zwischen SPD, Bündnis 90/Grünen und FDP am 15. Oktober 2021 sind die Weichen auf eine Regierungsbildung dieser drei Parteien gestellt. Der Reformbedarf ist hoch. Abgesehen von den großen Zukunftsfragen wie Klimaschutz oder demografischer Wandel gehört zu ihm das Arbeitsrecht der Kirchen.

Es kann kein Zweifel bestehen, dass die potenziellen Koalitionspartner das Thema aktiv angehen werden, selbst wenn sie hierbei eine doppelte Hemmschwelle zu überwinden haben. Das kirchliche Arbeitsrecht berührt zwei Bereiche der Rechtsordnung, mit denen sich die Politik in der Bundesrepublik Deutschland herkömmlich nur zögerlich befasst: einerseits das Arbeitsrecht, zu dem wichtige Klärungen immer wieder der Judikatur überlassen worden sind, andererseits das Staatskirchen- und Religionsrecht, das politisch anscheinend noch immer als heißes Eisen gilt. Dennoch haben bereits die Sondierungsgespräche erkennen lassen, dass die potenziellen Koalitionspartner die Fragen bearbeiten werden. Im Protokoll der Sondierungsgespräche vom 15. Oktober 2021 heißt es, man wolle „die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken“ und die „Mitbestimmung [...] weiterentwickeln“.<sup>1</sup> Hiermit haben die potenziellen Koalitionsparteien die Kirchen zumindest implizit bzw. ex negativo in den Blick genommen. Denn diese sind keine Tarifpartner. Bekanntlich führen sie keine Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften – auf römisch-katholischer Seite überhaupt nicht, auf evangelischer Seite allenfalls im regionalen Ausnahmefall sowie unter stark einschränkenden Bedingungen (z.B. Verweigerung des Rechts der Beschäftigten auf Arbeitsstreik). Aus dem gesetzlichen System der Mitbestimmung haben sich die Kirchen ausgegrenzt und stattdessen spät ein eigenes Beteiligungsmodell aufgebaut, das im Vergleich zu den staatlichen Normen in vielem defizitär bleibt und die Rechte von Beschäftigten einengt.<sup>2</sup>

Indem das Sondierungsdokument auf die Tarifautonomie, auf die Mitbestimmung und auf die Tarifpartner, d.h. auch auf die Gewerkschaften Wert legte, hat es sich vom kirchlichen Arbeitsrecht distanziert. Zu erwarten ist, dass im Koalitionsvertrag, der bis Dezember 2021 verhandelt werden soll, zum kirchlichen Arbeitsrecht eine substantielle Reform vereinbart wird. Doch selbst wenn eine solche Festlegung zunächst ausbleiben sollte, werden die Koalitionspartner dem Thema in der jetzt begonnenen Legislaturperiode nicht ausweichen können. Der Koalitionsvertrag wird zweifellos nicht mehr so kleinteilig ausfallen wie jener in der 19. Legislaturperiode für das Kabinett Merkel IV. Deshalb wird es künftig auch nicht wieder heißen können, die Regierung werde bestimmte Probleme nicht angehen, weil es im Koalitionsvertrag nicht vorgesehen worden sei. Diese außerordentlich problematische Begründung für eine Nichtbefassung war in der vergangenen Legislaturperiode immer wieder zu hören gewesen, z.B. – trotz der Dringlichkeit des gesetzgeberischen Handlungsbedarfs – bezogen auf die Reproduktionsmedizin.<sup>3</sup>

---

## II. Die Positionen der potenziellen Koalitionsparteien zum kirchlichen Arbeitsrecht

### 1. Starker inhaltlicher Konsens

Nun hat sich zum Staatskirchen-, Religions- und Weltanschauungsrecht generell erheblicher Klärungs- und Entscheidungsbedarf aufgestaut. Nur ein Beispiel: In der abgelaufenen 19. Legislaturperiode hatten Bündnis 90/Die Grünen, FDP und die Linkspartei einen Gesetzentwurf in den Deutschen Bundestag eingebracht, der die Beendigung der Staatsleistungen an die Kirchen regeln sollte.<sup>4</sup> Hiermit wollten sie dem Verfassungsgebot Genüge leisten, das im Jahr 1919 in der Weimarer Verfassung (Art. 138 WRV) und erneut 1949 im Bonner Grundgesetz kodifiziert worden ist. In den benachbarten Niederlanden fand eine derartige Ablösung der Staatsleistungen im Jahr 1983 statt.<sup>5</sup> Der 2020 dem Bundestag vorgelegte Gesetzesvorschlag der Oppositionsparteien fiel für die Kirchen recht günstig aus. Sie waren in die Beratungen auch eingebunden gewesen, etwa durch die Beteiligung ihrer kirchenrechtlichen Institute bei der Anhörung im Deutschen Bundestag am 12. April 2021. Der Deutsche Bundestag vertagte das Thema jedoch, nicht zuletzt weil die SPD den Gesetzentwurf nicht unterstützte. Stattdessen wurde von SPD-Seite die Einrichtung einer Kommission vorgeschlagen und das Thema damit bis auf weiteres vertagt.<sup>6</sup>

Zum kirchlichen Arbeitsrecht verhält es sich anders: Unter den potenziellen Koalitionspartnern einschließlich der SPD herrscht ein ungewöhnlich einhelliger Konsens, substantielle Reformen anzugehen.

### 2. Beschlusslage der SPD

Maßgebende Beschlüsse der SPD zum Arbeitsrecht der Kirchen erfolgten im Anschluss an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. November 2012 (1 AZR 179/11), das den Kirchen bestimmte Grenzen gezogen hatte. Seit diesem Urteil müssen die Kirchen den Gewerkschaften zu ihren Einrichtungen zumindest Zutritt gewähren, was sie ihnen zuvor immer wieder verweigert hatten. Die SPD ging über das Gerichtsurteil politisch noch deutlich hinaus. Sie beschloss im Jahr 2013 auf ihrem Bundesparteitag, dass „die Sonderbestimmungen für das ArbeitnehmerInnenrecht in kirchlichen Einrichtungen, die zum Beispiel die Zulässigkeit des ‚Dritten Weges‘ in der ArbeitnehmerInnenvertretung regeln, aufgehoben werden. Der ‚Dritte Weg‘ darf Tarifverträge nicht verhindern. Für alle Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen muss das Betriebsverfassungsgesetz in vollem Umfang gültig sein“.<sup>7</sup>

Mit gleicher Stoßrichtung wurde ein weiterer Antrag angenommen. Er forderte die Aufhebung von § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), also jener 1952 unter der Adenaueradministration verabschiedeten Klausel, die die Kirchen von betrieblicher Mitbestimmung und von Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften befreit hatte. Stattdessen sollen laut Beschlusslage der SPD „Beschäftigte in Einrichtungen, die unter religiöser Trägerschaft stehen, die gleichen Rechte haben wie Beschäftigte in jedem anderen Unternehmen“.<sup>8</sup> Die Formulierung ist im Übrigen auch deshalb interessant, weil sie weit gefasst ist: Sie spricht nicht nur von kirchlichen, sondern generell von „religiösen“ Einrichtungen

---

im Gesundheits-, Sozial- und Pflegesektor. Hiermit hat sie der neuen Tendenz vorgebaut, dass analog zu den Kirchen ebenfalls nichtchristliche Religionsgemeinschaften ein eigenes nebenstaatliches, spezifisch religiöses Arbeitsrecht aufbauen. Konkret wird eine „muslimische Caritas“ geplant.<sup>9</sup>

Sehr ausführlich fiel ein dritter Beschluss des SPD-Parteitags aus. Eine Grundsatzaussage lautete: „Das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Religionsgesellschaften und damit auch der Kirchen und ihrer Einrichtungen in Caritas und Diakonie findet seine Schranken in den Grundrechten. Soweit die Kirchen und ihre Einrichtungen in Caritas und Diakonie Arbeitgeber sind, muss die Grenze ihres Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts als Arbeitgeber deshalb von den Grundrechten ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer her bestimmt werden und nicht umgekehrt“.<sup>10</sup> Diese Formulierung der SPD ist zielgenau und treffsicher. Der Sache nach antizipierte sie zudem die beiden Urteile des Europäischen Gerichtshofs, die im Jahr 2018 dem deutschen Staat auferlegten, dass seine Gerichte in Zukunft die Persönlichkeits- und Arbeitnehmerrechte von Beschäftigten und von Arbeitsplatzbewerbern gegenüber den Kirchen effektiv schützen müssen.<sup>11</sup>

Vor der Bundestagswahl des Jahres 2021 hat die SPD ihre früheren Gedankengänge wieder aufgegriffen. Zwar formulierte sie eher zögerlich, sie wolle zum kirchlichen Arbeitsrecht „mit den Kirchen einen Weg erarbeiten“. Als der Satz entstand – er wurde am 9. Mai 2021 veröffentlicht –, konnte die SPD aufgrund der damaligen demoskopischen Daten mit einer, gar führenden, Regierungsfunktion nicht rechnen. Das Wahlergebnis hat ihr jetzt aber eine aktive politische Gestaltungspflicht zugewiesen. Hierzu ist inhaltlich maßgebend, was sie 2021 in ihrem „Zukunftsprogramm“ bündig hinterlegt hat: Das Arbeitsrecht der Kirchen ist „dem allgemeinen Arbeits- und Tarifrecht sowie der Betriebsverfassung anzugleichen“.<sup>12</sup>

Die SPD hat sich mithin darauf festgelegt, dem Sonderstatus der Kirchen im Arbeitsrecht ein Ende zu setzen. Hierin stimmen die präsumtiven Koalitionspartner Bündnis 90/Die Grünen und FDP völlig mit ihr überein.

### **3. Beschlusslage von Bündnis 90/Die Grünen**

Bündnis 90/Die Grünen hat sich zum kirchlichen Arbeitsrecht programmatisch erst später geäußert als die SPD. Dafür fällt ihre 2021 im Wahlprogramm niedergeschriebene Festlegung, die an ihre Beschlusslage seit 2016 anknüpft<sup>13</sup>, um so präziser aus. Ihr zufolge sollen „das kirchliche Arbeitsrecht reformiert und die gewerkschaftliche Mitbestimmung gefördert [...] sowie die Ausnahmeklauseln für die Kirchen im Betriebsverfassungsgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgehoben werden“.<sup>14</sup> Insofern haben gleichfalls Bündnis 90/Die Grünen bekräftigt, dass § 118 Abs. 2 BetrVG zu streichen ist sowie § 9 AGG, der den Kirchen religiös motivierte Schlechterstellungen von Arbeitskräften erlaubt, substanziell zu novellieren bzw. zu entfernen ist.

---

## 4. Beschlusslage der FDP

Unmissverständlich fällt die Formulierung der FDP aus. In der Fortführung ihrer früheren kirchenbezogenen Aussagen bekräftigte sie im Jahr 2021, dass „kirchliche Privilegien im Arbeitsrecht abgeschafft werden, soweit sie nicht Stellen betreffen, die eine religiöse Funktion ausüben“.<sup>15</sup> An anderer Stelle betont sie in ihrem Wahlprogramm, sie werde sich für ein „liberales Sterbehilfegesetz“ einsetzen.<sup>16</sup> Diese Aussage berührt indirekt das kirchliche Arbeitsrecht, weil die Kirchen in den von ihnen getragenen Einrichtungen die Inanspruchnahme von Suizidhilfe künftig unterbinden und ihren institutionellen Sonderstatus auf diese Weise sogar noch ausweiten möchten. Hierauf wird an späterer Stelle nochmals zurückzukommen sein.<sup>17</sup>

## III. Warum ist eine Revision des kirchlichen Arbeitsrechts erforderlich?

Für die Abänderung der beiden soeben genannten gesetzlichen Bestimmungen (§ 118 Abs. 2 BetrVG und § 9 AGG) und der mit ihnen verbundenen kirchlichen Privilegien sprechen durchschlagende Argumente. Im hier vorliegenden Beitrag können sie nur summarisch und ausschnitthaft in Erinnerung gebracht werden.

### 1. Die Schwäche der kirchlichen Begründung

In der Nachkriegszeit und in der frühen Phase der Bundesrepublik bemühten sich die Kirchen, ihre Einrichtungen von jedem Einfluss durch Gewerkschaften freizuhalten. Hiermit grenzten sie sich von den Vorgaben der westlichen Alliierten ab, die die Arbeitsrechtsnormen der NS-Zeit bereits kurz nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs korrigierten und Gewerkschaften in Deutschland neu ins Spiel brachten. Die Kirchen meinten indessen, eine Vertretung von Beschäftigten durch Gewerkschaften widerspreche der „Herrschaft Christi“, unter der die „Dienstgemeinschaft“ stehe, die in ihren Einrichtungen zu verwirklichen sei.<sup>18</sup> Am problematischen Begriff der Dienstgemeinschaft und an den mit ihm assoziierten Vorstellungen halten die Kirchen bis heute fest. Auf ihn stützt sich sogar noch die Verfassungsbeschwerde, die die evangelische Diakonie im Jahr 2019 gegen die vom Europäischen Gerichtshof verfügte Stärkung von Rechten der Beschäftigten eingelegt hat.<sup>19</sup>

Aus ihrer Sicht gelang den Kirchen ein Durchbruch, als sie es 1952 durchsetzten, vom Betriebsverfassungsgesetz befreit zu werden. Federführend war die evangelische Kirche. Gegenüber Bundeskanzler Adenauer und den Abgeordneten des Bundestags rückte sie das Argument in den Vordergrund, die Kirche müsse in Westdeutschland von den allgemein geltenden staatlichen Vorgaben des Arbeitsrechts suspendiert werden, damit den Kirchen in der kommunistischen Ostzone nicht geschadet werde; man müsse ein Hineinregieren des dortigen Staates in die Kirchen verhindern.

Die einschlägigen kirchlichen Argumentationen aus den frühen 1950er Jahren sind umfassend aufgearbeitet.<sup>20</sup> Aufgrund ihrer inhaltlichen Problematik, insbesondere der traditionellen kirchlichen Anti-Haltung gegen Gewerkschaften, und aufgrund ihrer Zeitbedingtheit können sie heute nicht mehr überzeugen.

---

## 2. Der Stellenwert des Themas – grundrechtlich und quantitativ

In den letzten Jahrzehnten war die Bundesrepublik Deutschland von gesellschaftlichen Schüben der Pluralisierung und Säkularisierung geprägt. Insofern überrascht es, dass sich gegenläufig hierzu die Zahl der Personen, die in kirchlich getragenen Einrichtungen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens beschäftigt werden, sehr vergrößert hat und weiter zunimmt. Die beiden Kirchen mit Caritas und Diakonie sind in der Bundesrepublik nach dem Staat zu den größten Arbeitgebern geworden (ca. 1,4 Mio. Beschäftigte). Ihre Einrichtungen werden fast vollständig durch Staat, Krankenkassen oder sonstige „weltliche“ Quellen refinanziert; die Kirchen bringen für sie kaum eigene Mittel auf. In ihnen werden ohnehin keine genuin religiösen, sondern öffentliche, „weltliche“ Dienstleistungen erbracht, so wie es analog z.B. durch das Deutsche Rote Kreuz oder die Arbeiterwohlfahrt geschieht.

Nun kommen die Kirchen mit der religiösen Identität der von ihnen getragenen Einrichtungen allerdings selbst nicht mehr zurecht. Hierzu ein Schlaglicht auf das kirchliche individuelle Arbeitsrecht: Zurzeit betonen kirchliche Dokumente noch stärker als früher die Bedeutung und die Notwendigkeit der geistlichen Bindung ihrer Beschäftigten. Die Amtskirchen verlangen, dass die Arbeitskräfte quer durch alle Berufsfelder – z.B. der Koch in einer Kindertagesstätte, eine Bürokräft, ein Kraftfahrer, eine Hebamme<sup>21</sup> – regelhaft der Kirche angehören müssen, und üben in dieser Hinsicht in grundrechtlich problematischer Weise Druck aus. Andererseits beschäftigen sie faktisch sehr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Kirchenzugehörigkeit, weil sie ihre Einrichtungen sonst schließen müssten. Teilweise bilden die Nichtkirchenmitglieder in ihren Einrichtungen die Mehrheit. Ihnen haben die kirchlichen Arbeitgeber herkömmlich, regional unterschiedlich, Arbeitnehmerrechte wie die Wählbarkeit in Mitarbeitervertretungen versagt.

Solche hiermit nur angedeuteten Probleme sind rechtspolitisch von Belang, weil zum einen der Staat für Rechtssicherheit und für den Grundrechtsschutz verantwortlich ist und weil zum anderen die quantitative Dimension, die hohe Zahl von betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zu berücksichtigen ist.

## 3. Weitere rechtsethische und strukturpolitische Gesichtspunkte

Kursorisch werden im Folgenden noch an anderen Sachverhalten Schief lagen des kirchlichen Arbeitsrechts veranschaulicht. Die drei Beispiele sind dem kollektiven Arbeitsrecht zuzuordnen:

- a. **Problempunkt Streikrecht:** Einerseits übernehmen Caritas und Diakonie als kirchliche Träger inzwischen oft die Ergebnisse von Tarifverhandlungen – freilich ggf. mit Abstrichen sowie zeitverzögert. Andererseits lehnen sie es unverändert strikt ab, dass sich ihre Beschäftigten hierfür als ultima ratio durch Arbeitsniederlegung einsetzen dürfen. Die religiösen Begründungen, die sie nennen – eine kirchlich populäre Kurzformel lautete: „Gott kann man nicht bestreiken“ – sind auch binnentheologisch als unplausibel kritisiert worden. Im Ergebnis verschaffen sich die kirchlichen Einrichtungen durch ihr kirchenrechtliches Verbot von Arbeitsstreiks Wettbewerbsvorteile und

---

entmündigen ihre Beschäftigten zu Trittbrettfahrern der Tarifverhandlungen, die die Gewerkschaften mit den „normalen“ weltlichen Arbeitgebern führen. Dass das kirchliche Arbeitsrecht die Beschäftigten hiermit zur Doppelmoral nötigt, wird auch von innerkirchlichen Arbeitnehmervertretungen kritisiert.

- b. *Problempunkt Trägerwechsel:* Gegenwärtig ereignet sich bei Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens immer wieder ein Wechsel der Trägerschaft. Wenn z.B. eine kommunal getragene Klinik in kirchliche Trägerschaft überführt wird, unterliegen die Beschäftigten in Zukunft dem kirchlichen Arbeitsrecht. Arbeits- und funktionsfähige Betriebsräte müssen aufgelöst werden. Wiederholt ist es überdies dazu gekommen, dass in solchen Kliniken bisherige Angebote, namentlich die Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen, aus Gründen der kirchlichen Morallehre nicht mehr aufrechterhalten werden. Im Ergebnis entstehen Versorgungsengpässe für die Bevölkerung und Rechtsunsicherheit. Das derzeitige Neben- und Gegeneinander von staatlichem und kirchlichem Arbeitsrecht wirkt sich für die Beschäftigten, aber auch für Patientinnen negativ aus.
- c. *Problempunkt Flächentarif:* Im Februar 2021 sind die kontraproduktiven Effekte der Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht erneut deutlich geworden. In der Bundesrepublik Deutschland ist unstrittig, dass die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung im Bereich der Pflege zugunsten der Beschäftigten reformiert werden müssen. Dies wird auch im Sondierungspapier der potenziellen Regierungsparteien unterstrichen.<sup>22</sup> Nun waren in den letzten Jahren sehr große Anstrengungen unternommen worden, dass die Tarifparteien sich auf ein nicht zu unterschreitendes Lohnniveau einigen und das zuständige Ministerium dieses zum Flächentarif erklärt. Aufgrund ihres arbeitsrechtlichen Sonderstatus und ihres Nein zu Tarifverhandlungen, die sie mit Gewerkschaften auf Augenhöhe führen müssten, gehören die Kirchen nicht zu den Tarifpartnern. Daher wurde eine – im Schrifttum auch kritisch kommentierte<sup>23</sup> – Konstruktion geschaffen, der zufolge ein Ministerium einen Tarif für verbindlich erklären kann, sofern zusätzlich die Kirchen als Nichttarifpartner einwilligen. Überaus irritierend war und ist es, dass die katholische Caritas am 25. Februar 2021 dem lange erwarteten Flächentarif für die Pflege die Zustimmung versagt hat; die evangelische Diakonie agierte in ihrem Windschatten. Zur Erklärung hieß es von Caritas-Seite, kirchliches Arbeitsrecht könne unter Druck geraten. Die Süddeutsche Zeitung kommentierte dies am 25. Februar 2021 mit den Worten: „in höchstem Maße egoistisch“.

Der letztgenannte Vorgang zeigt nicht nur, wie hemmend sich die arbeitsrechtliche Ausnahmestellung und Privilegierung der Kirchen sozialpolitisch auswirkt. Vielmehr tritt zutage, dass die Kirchen ihrerseits, von sich aus, zu Änderungen, Öffnungen und Reformen nicht bereit sind. Dieser Punkt ist für die politische Bewertung des Themas so wichtig, dass er nochmals gesondert anzusprechen ist.

---

#### 4. Staatliche Handlungspflicht aufgrund fehlender kirchlicher Reformbereitschaft

Inzwischen lässt sich vielfältig belegen, dass die Kirchen von sich aus keine relevanten Reformen ihres Arbeitsrechts in Gang bringen. Gewisse Zugeständnisse erfolgen allenfalls dann, nachdem der äußere Druck, die Kritik der Öffentlichkeit oder die Judikatur dies unerlässlich erscheinen lassen. Dies gilt sowohl für das individuelle Arbeitsrecht<sup>24</sup> wie für das kollektive Arbeitsrecht der Kirchen. Was das kollektive Arbeitsrecht anbelangt, brauchten die Kirchen aufgrund der Ausnahmebestimmung in § 118 Abs. 2 BetrVG keine betriebliche Mitbestimmung einzuführen. Später wurden sie dann auch noch von der Unternehmensmitbestimmung ausgenommen. Dennoch „könnten Konzerne in konfessioneller Trägerschaft die Unternehmensmitbestimmung freiwillig umsetzen“ – was aber durchgängig nicht geschieht, schon gar nicht paritätisch: „Paritätisch besetzt“ ist in den kirchlichen Konzernen, die im Gesundheitswesen die dominierende Kraft sind, zurzeit „kein Aufsichtsrat“.<sup>25</sup>

Signifikant ist es, dass die evangelische Diakonie ihre im März 2019 gegen das Bundesarbeitsgericht und gegen den Europäischen Gerichtshof eingelegte Verfassungsbeschwerde bislang nicht zurückgezogen hat. Gegen die Stärkung individueller Grundrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die der EuGH wohlabgewogen verfügt hat<sup>26</sup>, setzt sie sich weiterhin zur Wehr. Die Kirchen bemühen sich sogar darum, ihren Sonderstatus weiter auszubauen. Dies zeigte sich im Jahr 2021 an ihrer Reaktion auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, das aufgrund des individuellen Selbstbestimmungsgrundrechts die Suizidhilfe für zulässig erklärte.<sup>27</sup> Anknüpfend an ihr kirchliches Arbeitsrecht und an das von ihnen beanspruchte korporative Selbstbestimmungsrecht fordern die Kirchen jetzt, dass für den Fall einer neuen gesetzlichen Regulierung die von ihnen getragenen Einrichtungen im Gesetz eine „Schutzklausel“ erhalten sollen. Diese soll ihnen zubilligen, dass sie in ihrem Bereich eine – legale – Suizidhilfe nicht zu dulden brauchen. Zudem stellten sie Überlegungen an, in ihre Heim- oder Bewohnerverträge künftig Bestimmungen einzufügen, die es den einzelnen Bewohnerinnen oder Bewohnern untersagen, im Notfall persönlich Suizidhilfe in Anspruch zu nehmen.

Vom Verfasser ist andernorts dargelegt worden, dass diese kirchlichen Vorstellungen auch rechtlich unhaltbar sind.<sup>28</sup>

Voranstehend sollte grundsätzlich gesagt und problematisiert werden, dass kirchliche Voten unverändert auf dem überkommenen Sonderstatus beharren oder ihn sogar noch auszuweiten versuchen.

#### IV. Die politische Reformoption

Angesichts all dessen ist die politische Reformoption aufrecht zu erhalten und umzusetzen. Es ist aus den vorgenannten Gründen richtig, was SPD, Bündnis 90/Die Grünen sowie FDP in ihren Partei- oder Wahlprogrammen zum Ausdruck gebracht haben: dass – mit Bündnis 90/Die Grünen gesagt – „die Ausnahmeklauseln für die Kirchen im Betriebsverfassungsgesetz und im Allgemeinen



---

Gleichbehandlungsgesetz aufgehoben werden“. Im Kern geht es um die Aufhebung von § 118 Abs. 2 BetrVG und um § 9 AGG.

Die neue Bundesregierung kann eine moderne Gesetzeslage schaffen, die derjenigen in anderen europäischen Staaten näherkäme und die den individuellen Grundrechten der in kirchlichen Einrichtungen Beschäftigten Rechnung trüge. Es würde sich um eine Reform auf der Ebene einfacher Gesetze handeln. Verfassungsnormen zum Staat-Kirche-Verhältnis (Art. 140 Grundgesetz) blieben unangetastet; legitime Interessen und die korporative Religionsfreiheit der Kirchen wären nach wie vor respektiert. Für Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft würde dann § 118 Abs. 1 BetrVG greifen, d.h. der Tendenzschutz, der für Unternehmen oder Betriebe mit „politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen“ Ausrichtungen generell gilt. Auf dieser Grundlage könnten Kirchenunternehmen weiterhin im Sinne ihres religiösen Ethos handeln. Allerdings dürften sie nicht mehr wie bisher die Grundrechte von Beschäftigten beschneiden, die keine Verkündigungs- oder konzeptionellen Leitungsaufgaben erfüllen; und es wäre für sie nicht mehr möglich, sich aus dem staatlich normierten System der Mitbestimmung auszugrenzen und Tarifverhandlungen zu verweigern.

Eine solche politische Reform des kirchlichen Arbeitsrechts wird im Unterschied zu anderen großen Reformprojekten, die in der 20. Legislaturperiode realisiert werden sollen, dem Staat keine Kosten verursachen und kein Finanzierungsproblem aufwerfen.

## **V. Die aktuelle politische Chance**

Rechtsgeschichtlich erklären sich manche problematischen Privilegierungen der Kirchen aus der sogenannten Weimarer Koalition, genauer: aus dem großen Einfluss der katholischen Zentrumspartei im Jahr 1919 und in den nachfolgenden Jahren<sup>29</sup>, sowie aus der Ära der Adenauerrestauration im Westdeutschland der Nachkriegszeit. Für die potenzielle Regierungskoalition aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP bietet sich jetzt die Chance, zugunsten der Beschäftigten von kirchlich getragenen Einrichtungen Reformen in Gang zu bringen, die der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) entsprechen. Zugleich würden die Impulse der sozialliberalen Koalition der 1970er Jahre fortgeführt, die gegen den heftigen Widerstand der Kirchen die Gesetzgebung zum Schwangerschaftsabbruch oder das Ehe-, Ehescheidungs- und Familienrecht modernisiert hatte.<sup>30</sup> Es sprechen starke Gründe dafür, an diese Linie der säkularen Rechtspolitik und der Modernisierung anzuknüpfen und sie in der neuen Legislaturperiode politisch fortzuentwickeln.

---

## Einzelnachweise

- <sup>1</sup> Ergebnis der Sondierungen zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 5, online <https://cms.gruene.de/uploads/documents/Ergebnis-der-Sondierungen.pdf> (Abruf 25.10.2021).
- <sup>2</sup> Vgl. z.B. ver.di Bundesverwaltung (Hg.), Tarifverträge in kirchlichen Betrieben, 2. Aufl. 2020, online [https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++5d9324cc2d9efb16696e823d/download/2020-02\\_ver.di-Streitschrift%20Tarifvertr%C3%A4ge%20in%20kirchlichen%20Betrieben.pdf](https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++5d9324cc2d9efb16696e823d/download/2020-02_ver.di-Streitschrift%20Tarifvertr%C3%A4ge%20in%20kirchlichen%20Betrieben.pdf) (Abruf 25.10.2021).
- <sup>3</sup> Knapper Problemaufweis: *Kentenich/Strowitzki*, Bewegt sich was? Positionen der Parteien zu einem neuen Fortpflanzungsmedizinengesetz, in: *Gynäkologische Endokrinologie* 19 / 2021, S. 246–248.
- <sup>4</sup> Vgl. *Deutscher Bundestag*, Drucksache 19/19273 v. 15.5.2020.
- <sup>5</sup> Vgl. *Bijsterveld*, Staat und Kirche in den Niederlanden, in: *Kreß* (Hg.), Religionsfreiheit als Leitbild. Staatskirchenrecht in Deutschland und Europa im Prozess der Reform, Münster 2004, S. 239–256, hier S. 247.
- <sup>6</sup> Dies besagt u.a. die Berichterstattung von kna/Katholische Nachrichtenagentur vom 02.08.2021, online [www.katholisch.de/artikel/30774-auf-wiedervorlage-abloesung-der-staatsleistungen-bleibt-thema](http://www.katholisch.de/artikel/30774-auf-wiedervorlage-abloesung-der-staatsleistungen-bleibt-thema) (Abruf 25.10.2021).
- <sup>7</sup> Beschlüsse des ordentlichen Bundesparteitages der SPD Leipzig, 14.-16. November 2013, S. 22 f., online [www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Bundesparteitag/20140811\\_beschlussbuch\\_bpt2013.pdf](http://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Bundesparteitag/20140811_beschlussbuch_bpt2013.pdf) (Abruf 25.10.2021).
- <sup>8</sup> Beschlüsse des ordentlichen Bundesparteitages der SPD Leipzig, 14.-16. November 2013, S. 23, online [www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Bundesparteitag/20140811\\_beschlussbuch\\_bpt2013.pdf](http://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Bundesparteitag/20140811_beschlussbuch_bpt2013.pdf) (Abruf 25.10.2021).
- <sup>9</sup> Vgl. *Ceylan/Kiefer*, Muslimische Wohlfahrtspflege in Deutschland, Berlin 2016.
- <sup>10</sup> Beschlüsse des ordentlichen Bundesparteitages der SPD Leipzig, 14.-16. November 2013, S. 25, online [www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Bundesparteitag/20140811\\_beschlussbuch\\_bpt2013.pdf](http://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Bundesparteitag/20140811_beschlussbuch_bpt2013.pdf) (Abruf 25.10.2021).
- <sup>11</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 17.4.2018, C-414/16, „Fall Egenberger“; EuGH, Urt. v. 11.9.2018, C-68/17, „Chefarztfall“.
- <sup>12</sup> Zukunftsprogramm der SPD, 9.5.2021, S. 28, online <https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Programm/SPD-Zukunftsprogramm.pdf> (Abruf 25.10.2021).
- <sup>13</sup> Vgl. 40. Ordentliche Bundesdelegiertenkonferenz Münster, 11.-13.11.2016, Beschluss Religions- und Weltanschauungsfreiheit in der offenen Gesellschaft, S. 7 f., online [https://cms.gruene.de/uploads/documents/RW-01\\_Religions-\\_und\\_Weltanschauungsfreiheit.pdf](https://cms.gruene.de/uploads/documents/RW-01_Religions-_und_Weltanschauungsfreiheit.pdf) (Abruf 25.10.2021); Grundsatzprogramm „... zu achten und zu schützen“, 2020, S. 54, Nr. 191, online [https://cms.gruene.de/uploads/documents/20200125\\_Grundsatzprogramm.pdf](https://cms.gruene.de/uploads/documents/20200125_Grundsatzprogramm.pdf) (Abruf 25.10.2021).
- <sup>14</sup> Bündnis 90/Die Grünen, Bundestagswahlprogramm 2021, S. 175, online [https://cms.gruene.de/uploads/documents/Wahlprogramm\\_DIE\\_GRUENEN\\_Bundestagswahl\\_2021.pdf](https://cms.gruene.de/uploads/documents/Wahlprogramm_DIE_GRUENEN_Bundestagswahl_2021.pdf) (Abruf 25.10.2021).
- <sup>15</sup> Das Programm der Freien Demokraten zur Bundestagswahl 2021, Beschluss des 72. Ord. Bundesparteitags der Freien Demokraten vom 14.-16.5.2021, S. 41, online [https://www.fdp.de/sites/default/files/2021-08/FDP\\_BTW2021\\_Wahlprogramm\\_1.pdf](https://www.fdp.de/sites/default/files/2021-08/FDP_BTW2021_Wahlprogramm_1.pdf) (Abruf 25.10.2021).
- <sup>16</sup> Das Programm der Freien Demokraten zur Bundestagswahl 2021, Beschluss des 72. Ord. Bundesparteitags der Freien Demokraten vom 14.-16.5.2021, S. 30, online

---

[https://www.fdp.de/sites/default/files/2021-08/FDP\\_BTW2021\\_Wahlprogramm\\_1.pdf](https://www.fdp.de/sites/default/files/2021-08/FDP_BTW2021_Wahlprogramm_1.pdf) (Abruf 25.10.2021).

<sup>17</sup> S. unten sub III.4: „Staatliche Handlungspflicht aufgrund fehlender kirchlicher Reformbereitschaft“.

<sup>18</sup> Ausführlicher und mit Einzelnachweisen vgl. *Kreß*, Das Arbeitsrecht der Kirchen im Gesundheits- und Sozialwesen, in: Jahrbuch für Wissenschaft und Ethik Bd. 24, Berlin 2021, S. 79–111, hier S. 88, S. 92 ff.

<sup>19</sup> Zur Kritik an der Verfassungsbeschwerde vgl. z.B. <https://weltanschauungsrecht.de/meldung/gutachten-kirchliches-arbeitsrecht-bverfg-eingereicht> (Abruf 25.10.2021); <https://weltanschauungsrecht.de/kirchliches-arbeitsrecht-gutachten-verfassungsbeschwerde-diakonie> (Abruf 25.10.2021).

<sup>20</sup> Statt vieler: *Lühns*, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Baden-Baden 2010, S. 103 ff.

<sup>21</sup> Diese Berufe sind beispielhaft zu nennen, weil sie in der aktuellen kirchlichen Literatur erwähnt werden oder weil sie jetzt vor Arbeitsgerichten eine Rolle gespielt haben; vgl. z.B. *Kreß*, Anmerkung zu LAG Hamm, Urt. v. 24.9.2020 – 18 Sa 210/20, in: MedR 39 / 2021, S. 746–748. Kirchliche Arbeitgeber drängen, dass in diesen Arbeitsfeldern Tätige unbedingt Kirchenmitglied sind.

<sup>22</sup> Vgl. Ergebnis der Sondierungen zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 6, online <https://cms.gruene.de/uploads/documents/Ergebnis-der-Sondierungen.pdf> (Abruf 25.10.2021).

<sup>23</sup> Vgl. *Kreß*, Evangelische Theologie, kirchliches Arbeitsrecht und der neue Klärungsbedarf zum Tendenzschutz, in: vorgänge. Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik Nr. 233, 2021, S. 91–99, hier S. 96, gemäß Schreiben der Zeitschrift vorgänge vom 10.10.2021 online [https://hartmut-kress.de/data/documents/kress\\_kirchl.arbeitsrecht\\_tendenzschutz\\_vorgaenge2021.pdf](https://hartmut-kress.de/data/documents/kress_kirchl.arbeitsrecht_tendenzschutz_vorgaenge2021.pdf) (Abruf 25.10.2021).

<sup>24</sup> Ein Problem des kirchlichen individuellen Arbeitsrechts ist die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Lebensführung und sexuellen Orientierung. Zum lediglich „geringfügigen“ Maß der Zugeständnisse, die nach hohem öffentlichem Druck die römisch-katholische Kirche in ihrer 2015 revidierten „Grundordnung“ Menschen mit gleichgeschlechtlicher Lebensführung machte, vgl. *Geismann*, Gleichgeschlechtliche Ehe und kirchliches Arbeitsverhältnis, Tübingen 2020, S. 33.

<sup>25</sup> Hans Böckler Stiftung, 21.10.2021, Böckler Impuls 16 / 2021, S. 4 f., online [www.boeckler.de/pdf/impuls\\_2021\\_16\\_gesamt.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2021_16_gesamt.pdf) (Abruf 25.10.2021).

<sup>26</sup> Vorsorglich sei nochmals betont, dass es in den EuGH-Urteilen um die „normalen“ Tätigkeiten von Beschäftigten in kirchlich getragenen Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens, nicht um geistliche Aufgaben oder um repräsentative oder Spitzenfunktionen geht.

<sup>27</sup> Vgl. BVerfG, Urt. v. 26.2.2020, 2 BvR 2347/15 u.a.

<sup>28</sup> Vgl. *Kreß*, Evangelische Theologie, kirchliches Arbeitsrecht und der neue Klärungsbedarf zum Tendenzschutz, in: vorgänge. Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik Nr. 233, 2021, S. 91–99, hier S. 97 f., gemäß Schreiben der Zeitschrift vorgänge vom 10.10.2021 online [https://hartmut-kress.de/data/documents/kress\\_kirchl.arbeitsrecht\\_tendenzschutz\\_vorgaenge2021.pdf](https://hartmut-kress.de/data/documents/kress_kirchl.arbeitsrecht_tendenzschutz_vorgaenge2021.pdf) (Abruf 25.10.2021).

<sup>29</sup> Umfassend: *Richter*, Kirche und Schule in den Beratungen der Weimarer Nationalversammlung, Düsseldorf 1996.

<sup>30</sup> Vgl. hierzu auch die Grundwertedebatte der 1970er Jahre und die programmatischen Darlegungen des damaligen Bundeskanzlers Helmut Schmidt, Ethos und Recht in Staat und Gesellschaft, in: *Gorschenek* (Hg.), Grundwerte in Staat und Gesellschaft, München 3. Aufl. 1978, S. 13–28.

---

## Über den Autor

Prof. em. Dr. Hartmut Kreß lehrt Sozialethik an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn. Er ist Lehrbeauftragter an der Juristischen Fakultät der Universität Düsseldorf.

hkress@uni-bonn.de

## Impressum

*Weltanschauungsrecht Aktuell* ist eine Open-Access-Publikation und kann kostenfrei im Internet gelesen und heruntergeladen werden:

<http://www.weltanschauungsrecht.de/weltanschauungsrecht-aktuell>

Diese Publikation darf gemäß den Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz Attribution-No Derivative Works 3.0 Germany (CC BY-ND 3.0 DE) frei vervielfältigt, verbreitet und öffentlich zugänglich gemacht werden.

*Weltanschauungsrecht Aktuell* wird vom Institut für Weltanschauungsrecht (ifw) herausgegeben. Die vertretenen Auffassungen stellen die der Autorinnen und Autoren und nicht unbedingt die des Instituts dar. Das Institut und die Autorinnen und Autoren haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit oder für Folgen, die sich aus der Nutzung der bereitgestellten Informationen ergeben.



Institut für Weltanschauungsrecht (ifw)  
Haus Weitblick | Auf Fasel 16  
55430 Oberwesel

[info@weltanschauungsrecht.de](mailto:info@weltanschauungsrecht.de)

[www.weltanschauungsrecht.de](http://www.weltanschauungsrecht.de)