

Hartmut Kreß

Die neue „Grundordnung“ des katholischen kirchlichen Arbeitsrechts – zwiespältig und am kirchlichen Eigeninteresse orientiert

Weltanschauungsrecht Aktuell | Nummer 6 | 20. Dezember 2022

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

Die katholische Kirche ist in Deutschland Träger zahlreicher Einrichtungen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen mit ca. 800.000 Beschäftigten. Das von ihr intern gesetzte Arbeitsrecht weicht vom staatlichen Recht ab. Am 22. November 2022 haben die katholischen Bischöfe eine Neufassung ihres Regelwerks beschlossen.

- Unverändert lehnen die Bischöfe in ihrer neuen „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ Änderungen des kollektiven Arbeitsrechts ab und schließen z.B. Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften aus. Ihre Reformen zum individuellen Arbeitsrecht halten sich in engen Grenzen. Ein Fortschritt ist es, dass Personen nicht mehr gekündigt werden soll, die in ihrer Lebensführung (z.B. gleichgeschlechtliche Partnerschaft) von der katholischen Morallehre abweichen.
- Problematisch ist die Zwiespältigkeit, mit der die Bischöfe auf die Urteile des Europäischen Gerichtshofs reagieren. Bei Stellenbesetzungen sollen durch den Ablauf des Bewerbungsverfahrens auch in Zukunft Personen bevorzugt werden, die der Kirche angehören und religiös orientiert sind, selbst wenn die Stelle keine Verkündigungsfunktion besitzt und wenn sie katholisch-religiös nicht relevant ist. Zu kritisieren sind die Vorschriften der Grundordnung für Beschäftigte ohne Kirchengliederung, katholische religiöse Vereinnahmungen von Beschäftigten sowie weitere Punkte.
- Soweit das Regelwerk Öffnungen enthält, die dem Vatikan missliebiger sind, können sie von der römischen Zentralgewalt aufgehoben werden.

Fazit

Die neue Grundordnung stellt keinen Durchbruch dar. Sie erkennt die individuellen Grundrechte der Arbeitnehmer:innen und ihre Beschäftigtenrechte nur lückenhaft an. Stattdessen sind für sie die institutionellen Eigeninteressen der römisch-katholischen Kirche leitend. Es liegt am staatlichen Gesetzgeber, tätig zu werden und von sich aus die überfällige substanzielle Reform des kirchlichen Arbeitsrechts zu realisieren.

Vorbemerkung

Im Jahr 2022 haben die deutschen katholischen Bischöfe nach monatelangen Beratungen die „Grundordnung“ novelliert, die den arbeitsrechtlichen Rahmen für die kirchlich beschäftigten Arbeitnehmer:innen setzt. In der Presse und in politischen Reaktionen wurde das Dokument häufig sehr gelobt. Blickt man genauer hin, zeigt sich, dass die neue Grundordnung zahlreiche Zweideutigkeiten sowie Klauseln zu Ungunsten der Rechte der Beschäftigten enthält. Die Bischöfe bemühen sich, den Sonderstatus, den das kirchliche Arbeitsrecht in der Bundesrepublik bislang genießt, so weit wie irgend möglich zu konservieren.

I. Aktueller Sachstand

Die Neufassung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist am 22. November 2022 beschlossen worden.¹ Das Regelwerk löst die Bestimmungen ab, die am 27. April 2015 erlassen worden waren und damals einen Sprung nach vorne bewirken sollten. Jedoch hatte sich schnell erwiesen, wie wenig dies der Fall war. Daher mussten die Bischöfe einen neuen Anlauf unternehmen. In der Presse löste die jetzige veränderte Version der Grundordnung teilweise emphatische Reaktionen aus. Es hieß sogar, sie sei „revolutionär“. Eine solche Einschätzung kam zustande, weil sie keine Kündigung mehr vorschreibt, wenn Menschen in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft leben oder wenn sie sich in anderer Hinsicht, z.B. wegen zweiter Eheschließung, kirchlich inakzeptabel verhalten.

Bekanntlich ist die neue Grundordnung entstanden, weil auf die Bischöfe großer Druck ausgeübt wurde. Sie mussten sich innerkirchlichen Protesten beugen und auf die beiden Urteile reagieren, die der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Jahr 2018 zum deutschen kirchlichen Arbeitsrecht ausgesprochen hat. Zudem ist die katholische Kirche politisch in die Defensive geraten und bemüht sich, weniger Angriffsfläche zu bieten als bislang. Dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung vom 24. November 2021 zufolge besteht zur Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts Klärungs- und Verhandlungsbedarf.² Bislang räumt die Bundesrepublik Deutschland den Kirchen in ihrer Funktion als Arbeitgebern Sonderrechte ein, die rechts- und staatenvergleichend betrachtet analogielos sind. Die Notwendigkeit der Korrektur hat zuletzt die Regierungspartei Bündnis 90/Die Grünen unterstrichen. Am 15. Oktober 2022 bekräftigte sie auf ihrer Bundesdelegiertenkonferenz, dass das „individuelle und das kollektive kirchliche Arbeitsrecht“ der Kirchen „dringend und umfassend reformiert“ und „die Verweigerung des Schutzes der Beschäftigten kirchlicher Einrichtungen durch das Betriebsverfassungsgesetz in § 118 Abs. 2 BetrVG und durch Personalvertretungsgesetze beendet“ werden müssen. Es dürfe „nicht der Eindruck entstehen, dass es den drei Koalitionsparteien am nötigen Reformwillen zum kirchlichen Arbeitsrecht fehlt und sie vor einer Reform von Betriebsverfassungsgesetz und Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz zurückscheuen“.³

Angesichts all dessen haben die katholischen Bischöfe im Jahr 2022 ihre innerkirchlichen arbeitsrechtlichen Normen überarbeitet. Die Anzahl der hiervon Betroffenen ist groß (insgesamt ca. 800.000 Beschäftigte); ihr berufliches Spektrum reicht von geistlichen Amtsträgern über Ärzt:innen, das Pflegepersonal in kirchlich getragenen Kliniken bis zu Mitarbeiter:innen in Kindertagesstätten oder

Küchenpersonal. Formal muss die neue Grundordnung noch von den Diözesen in Kraft gesetzt werden, was voraussichtlich durchgängig erfolgen wird. Nachfolgend werden in acht Abschnitten ausgewählte Problempunkte benannt, die sie mit sich bringt.

II. Fragwürdigkeiten der Grundordnung

1. Unverändert lehnt die neue Grundordnung es schroff ab, das **kollektive Arbeitsrecht** abzuändern. Zwar erwähnt sie die in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit. Jedoch verweigert sie nach wie vor ausdrücklich den Abschluss von Tarifverträgen mit Gewerkschaften; und sie bleibt dabei, ihren Beschäftigten zu untersagen, als ultima ratio einen Arbeitsstreik durchzuführen. Dabei nehmen die Bischöfe in Kauf, von ihrer eigenen katholischen Soziallehre abzuweichen, die Arbeitnehmer:innen das Streikrecht bekanntlich zugesteht. Für diesen Zwiespalt – Bejahung des Streikrechts durch die katholische Kirche im Allgemeinen, jedoch Verneinung, soweit sie selbst als Arbeitgeber betroffen ist – bedürfte es einer triftigen Begründung. Dieser Begründungspflicht kommen die Bischöfe nicht nach. In ihren „Bischöflichen Erläuterungen“ wiederholen sie in Abschn. X Nr. 3 die theologische Verlegenheitsaussage, durch einen Streik würden die Glaubensverkündigung und der Dienst am Nächsten „suspendiert“, der in ihren Einrichtungen ununterbrochen geschehe.⁴ Hiermit nehmen sie eine religiöse Überhöhung der Alltagsrealität in ihren Einrichtungen vor; und sie ignorieren, dass Gewerkschaften bei Arbeitsstreiks, die zur Durchsetzung der Interessen von Beschäftigten notfalls ausgerufen werden, auf die Einrichtung von Notdiensten achten. Ferner verschweigen sie, dass Arbeitsstreiks in evangelisch getragenen Einrichtungen, aber auch im katholischen Bereich (2020 in der Stiftung Liebenau) bereits legal stattgefunden haben; und anderes.

Daher ist zu konstatieren: Für das kollektive Arbeitsrecht weist die neugefasste Grundordnung Angleichungen an die üblichen Standards der staatlichen Rechtsordnung kompromisslos ab. Hiermit distanziert sie sich zugleich von den evangelischen Kirchen, die sich inzwischen aufgeschlossener zeigen und sich teilweise, etwa in Niedersachsen, auf Tarifverhandlungen einlassen. Die diesbezüglichen Desiderate der neuen Grundordnung hat die Gewerkschaft ver.di dargelegt.⁵

2. Die Reformbereitschaft der katholischen Kirche bleibt ebenfalls sehr begrenzt, was das **individuelle Arbeitsrecht** anbetrifft. Dies zeigt sich exemplarisch an den Bestimmungen der Grundordnung zu den Beschäftigten, die keine katholische Kirchenmitglieder sind.

Für das individuelle Arbeitsrecht muss sich die Kirche nach den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs richten, die inländisch bindendes Recht sind. Die katholischen Bischöfe agieren jedoch zweideutig und zwiespältig. Einerseits rezipieren sie die EuGH-Vorgaben. Laut Art. 6 Abs. 3 und Abs. 4 der neuen Grundordnung verlangen sie die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche nur noch von Beschäftigten, die geistliche bzw. verkündigende Funktionen ausüben oder besondere Gestaltungsverantwortung für das katholische Ethos von Einrichtungen tragen oder für die Außenrepräsentanz besonders wichtig sind. Dies entspricht im Prinzip der Judikatur des EuGH. Der Sache nach hatte der EuGH bezüglich der

Pflicht, Kirchenmitglied zu sein, verkündigungsferne bzw. normale, „weltlich“-professionell durchzuführende Berufstätigkeiten, etwa als Fachreferentin oder als Arzt, von der religiösen Verkündigung und von verkündigungsnahen Funktionen abgehoben. Von Beschäftigten, die normale weltliche Berufsaufgaben erfüllen, dürfen die Kirchen die formale Kirchenzugehörigkeit nicht länger verlangen.

Einerseits haben die Bischöfe diese Vorgabe, wie soeben wiedergegeben wurde, in ihrer Grundordnung aufgenommen. Andererseits lehnen sie sie ausdrücklich ab, und zwar in Abschn. III Nr. 3 ihrer „Bischöflichen Erläuterungen“. Dort wird das „karitative Wirken“ der Kirche – konkret die von ihr freiwillig übernommenen gesundheitsbezogenen, sozialen oder sonstigen Dienstleistungen des Sozialstaats – als „Ort der Gottesbegegnung“ und als religiöses „Tatzeugnis“ bezeichnet, das sich von der Verkündigung und vom Verkündigungsauftrag nicht unterscheiden lasse.

Das heißt: Die katholischen Bischöfe lassen sich nur ausschnitthaft auf die vom EuGH gesetzte Rechtslage ein. Einerseits wird sie von ihnen beachtet, andererseits in Abrede gestellt.

3. Folgerichtig brechen Probleme auf und treten Ambivalenzen zutage, wenn es um die **Modalitäten der Einstellung von Personen geht, die der katholischen Kirche nicht angehören.**

Faktisch sind die kirchlich getragenen Einrichtungen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens auf Beschäftigte ohne Kirchenmitgliedschaft zwingend angewiesen. Ohne ihre Mitarbeit müssten sie schließen bzw. die Kirche müsste ihre Einrichtungen an staatliche Träger oder an weltliche Konkurrenzunternehmen übergeben. Um diese Konsequenz zu umgehen, formuliert die Grundordnung in Art. 3 Abs. 2: „Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung.“ Gleichzeitig machen die Bischöfe einen Rückzieher. Sie geben zu verstehen, dass bei Bewerbungsverfahren christliche / kirchliche Bewerber:innen zu bevorzugen sind. Laut Abschn. VII Nr. 2 der Bischöflichen Erläuterungen bilden kirchliche Einrichtungen „Biotope gelebter Christlichkeit“, für die entsprechend „geeignete und befähigte Personen gewonnen werden“ müssen, nämlich „zuallererst überzeugte Christinnen und Christen“. Für Berufsfelder, die nicht im engen Sinn religiös funktional zugeschnitten sind, dürfen zwar Personen ohne formale Kirchenzugehörigkeit angestellt werden. Sie müssen sich laut Abschn. VII Nr. 3 jedoch mit der Kirche identifizieren (im Wortlaut: „Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche“). Bei einer Anstellung nichtkirchlicher Stellenbewerber:innen komme es „besonders auf die Grundhaltung zur Kirche und zum kirchlichen Anstellungsträger an“, was im Bewerbungsverfahren zu überprüfen sei.

Hieraus resultiert ein Problem, auf das der Verf. dieses Beitrags früher bereits mit Blick auf evangelisch getragene Einrichtungen hingewiesen hat: die Instrumentalisierung von Bewerbungsgesprächen und -verfahren, um nichtchristliche / nichtkirchliche Stellenbewerber:innen an den Rand zu rücken und sie nicht zum Zuge kommen zu lassen.⁶ An den bischöflichen Erläuterungen zur Grundordnung zeigt sich, dass auch die katholische Kirche dabei verharret, christliche / kirchliche Bewerber:innen vorzuziehen, selbst wenn der

Stellenzuschnitt und die konkrete Berufstätigkeit religiös neutral sind. Insofern unterläuft die Grundordnung das Nichtdiskriminierungsgebot, auf das das heutige Verfassungsrecht und die EuGH-Judikatur größten Wert legen. Das fragwürdige Konzept, Nichtkirchenmitglieder beim Bewerbungsverfahren latent auszugrenzen, sollte verfassungsrechtlich und rechtspolitisch stärker unter die Lupe genommen werden als bislang.

4. Ein weiteres Dilemma: In Art. 7 Abs. 4 untersagt die Grundordnung den Mitarbeiter:innen, die formal der katholischen Kirche angehören, den **Kirchenaustritt**. Hiermit positioniert sie sich gegen die Rechtsprechung, die u.a. vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg repräsentiert wird. Unter Berufung auf den EuGH hatte das LArbG die Kündigung eines in einer evangelischen Kindertagesstätte beschäftigten, aus der evangelischen Kirche ausgetretenen Kochs für unrechtmäßig erklärt.⁷

Die katholischen Bischöfe begründen das „Nein“, das sie dem Recht auf Kirchenaustritt entgegensetzen, in ihren „Erläuterungen“ in Abschn. VIII Nr. 5 mit dem plakativen, pauschalisierenden Argument, ein Kirchenaustritt sei notorisch eine „aktive“ und „bewusste“ kirchenfeindliche Tat. Mit dem breiten Spektrum legitimer und nachvollziehbarer Austrittsgründe setzen sie sich nicht auseinander, sondern begnügen sich mit einer ganz engen Ausnahmeklausel. Als Regelbeispiel dafür, wann ein Kirchenaustritt „ausnahmsweise“ hinnehmbar sein könnte, nennen sie einen Extremfall. Man könne einen Austritt dulden, wenn die beschäftigte Person in der Kirche sexuell missbraucht worden sei (im Wortlaut: „wenn katholische Mitarbeitende selbst als Betroffene insbesondere sexuellen Missbrauchs an ihrer Kirche leiden“). Inakzeptabel sei es z.B., wenn sich ein Beschäftigter durch Kirchenaustritt der Kirchensteuer entziehe. Dies erklären die Bischöfe, obwohl sie es andererseits hinnehmen, dass die Beschäftigten ihrer Einrichtungen, die von vornherein keine Kirchenmitglieder gewesen sind, ebenfalls keine Kirchensteuer zahlen.

Im Ergebnis ist zu konstatieren: Die Bischöfe setzen sich über die vom Grundgesetz verbürgte negative Religionsfreiheit hinweg – und zwar wortlos. Das verfassungsrechtlich verbürgte Menschenrecht der individuellen Gewissens-, der Weltanschauungs- und der negativen Religionsfreiheit wird von ihnen in diesem Zusammenhang nicht erwähnt.

Wie entschlossen die Bischöfe sind, zeigt sich an einer Zusatzbestimmung. In ihrem Art. 6 Abs. 5 untersagt die Grundordnung des Weiteren, Menschen einzustellen, die in der Vergangenheit aus der katholischen Kirche ausgetreten waren. Zu dieser Fallkonstellation ist zurzeit ein arbeitsgerichtliches Verfahren anhängig, der „Hebammenfall“, der dem EuGH vorgelegt worden ist. Das Bundesarbeitsgericht möchte vom EuGH klären lassen, ob eine katholisch getragene Klinik einer Hebamme während der Probezeit wegen ihres jahrelang zurückliegenden Kirchenaustritts kündigen darf, obwohl dieselbe Klinik andere Mitarbeiter:innen, auch Hebammen, beschäftigt, die keiner Kirche angehören.⁸ Voraussichtlich wird der EuGH auf der Spur seiner bisherigen kirchenarbeitsrechtsbezogenen Urteile bleiben und die Diskriminierung von Menschen wegen eines früheren Kirchenaustritts für unzulässig erklären. Diese Einschätzung wird auch in juristischen Voten geäußert, die kirchennah und kirchengewogen sind.⁹ Die

Grundordnung beharrt indessen auf dem alten Standpunkt der pauschalen, schlechthinnigen Verurteilung eines zurückliegenden Kirchenaustritts und positioniert sich hiermit – sicherlich gewollt und bewusst – in Antithese zur deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit sowie zum voraussichtlichen EuGH-Urteil. Hierzu legt sich die Interpretation nahe, dass die Bischöfe auf einen Grundsatzkonflikt abzielen. Beabsichtigen sie, in die Fußstapfen der evangelischen Diakonie zu treten, die anlässlich des sie betreffenden EuGH-Urteils („Fall Egenberger“) beim Bundesverfassungsgericht gegen den EuGH Verfassungsbeschwerde eingelegt hat?¹⁰

5. Wie äußert sich die Grundordnung zu einer anderen Personengruppe: **konfessionsfreie Beschäftigte**, die auch in der Vergangenheit der Kirche nicht angehörten? Ungeachtet dessen, dass die Kirche es vorzieht, Kirchenangehörige einzustellen (s. oben Abschnitt 3), ist sie für die Aufrechterhaltung ihrer Einrichtungen auf kirchenferne, andersreligiöse oder konfessionsfreie Mitarbeiter:innen unbedingt angewiesen. Es ist legal und legitim, dass sie von ihnen die Beachtung des religiösen Ethos der kirchlichen Institution erwartet. Die Grundordnung geht jedoch einen großen Schritt weiter. Sie erteilt den kirchlich oder religiös ungebundenen Beschäftigten die Auflage, genauso wie die katholischen Beschäftigten am kirchlichen religiösen „Sendungsauftrag“ und an der römisch-katholischen Arbeit am „Reich Gottes“ mitzuwirken. Die Bischöfe insistieren darauf, dass „alle“ Beschäftigte – explizit auch „andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende“ – der kirchlichen religiösen „Sendung“ zu dienen haben und dass sie hierzu bereit sein „müssen“ (Bischöfl. Erläuterungen Abschn. III Nr. 2). Hiermit vereinnahmen sie Menschen, die einer anderen oder keiner Religion angehören, für die katholische Weltanschauung.

Diese **Intention der religiös-katholischen Vereinnahmung** zeigt sich noch an einem anderen Sachverhalt. Die am 22. November 2022 verabschiedete Endfassung enthält eine Verschärfung, die in der Entwurfsfassung vom 6. Mai 2022 noch nicht zu lesen gewesen war. Die Grundordnung verpflichtet in Art. 5 Abs. 2 die katholisch getragenen Einrichtungen – Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Kindertagesstätten, Einrichtungen der Jugendhilfe usw. –, für alle Beschäftigten Fort- und Weiterbildungen vorzuhalten, in denen ihnen „spezifische religiöse“ Kompetenz vermittelt wird. Konkret denken die Bischöfe an „wesentliche Inhalte des katholischen Glaubens oder relevante kirchliche Traditionen“, zu denen alle Beschäftigte „auskunfts- und sprachfähig werden“ müssen, damit sie „die Aspekte des christlichen Glaubens in der Arbeit zum Ausdruck“ bringen (Bischöfl. Erläuterungen Abschn. VI Nr. 2). In ihrer Endfassung schreibt die Grundordnung in Art. 5 Abs. 2 vor, dass derartige Fortbildungen für „alle“ Beschäftigte, also auch für Fachpersonal in verkündigungsfernen Tätigkeiten (z.B. internistischer Oberarzt, onkologische Chefärztin) sowie für die Nichtkirchenmitglieder und die Konfessionsfreien „verpflichtend“ sind. Der Entwurf der Grundordnung vom 6. Mai 2022 hatte die strikte „Pflicht“ zur Teilnahme an religiöser Fortbildung noch nicht enthalten. In der Entwurfsfassung war die betreffende Passage in ihrer Wortwahl noch um stärkere religiöse Toleranz bemüht gewesen.

Das heißt: Aufgrund des soziokulturellen Wandels muss die katholische Kirche Beschäftigte ohne Kirchenmitgliedschaft einstellen. Sie versucht dann aber, sie intern religiös zu sozialisieren, sie durch Fortbildung in das römisch-katholische

Christentum einzubinden und sie, ob sie es von sich aus wünschen oder nicht, zum integralen Teil der kirchlichen „Sendung“ und „Verkündigung“ zu machen. Ob eine solche Konzeption bei den Betroffenen durchgängig auf positive Resonanz stößt, dürfte zu bezweifeln sein. Vermutlich wird sie bei nicht wenigen Arbeitnehmer:innen Befremden auslösen und sich kontrafaktisch auswirken.

Auf der gleichen Linie der Vereinnahmung liegt es, dass die Beschäftigten sich außerhalb des Dienstes nicht kirchenskeptisch äußern und die katholische Morallehre z.B. zum Schwangerschaftsabbruch („Abtreibung“) nicht in Abrede stellen dürfen (vgl. z.B. Bischöfl. Erläuterungen Abschn. VIII Nr. 2: „Bestimmte öffentliche Positionierungen von Mitarbeitenden ... verstoßen gegen fundamentale Prinzipien der katholischen Kirche und sind ... nicht hinnehmbar“). Hierzu finden sich weit gefasste Generalklauseln, dehnbare Formeln und Verpflichtungen auf „das christliche Menschenbild“ (im Singular!), die sich im Konfliktfall zulasten der Beschäftigten auslegen lassen. Insoweit steht die Grundordnung im Kontrast nicht nur zum staatlich verbürgten Grundrecht der individuellen Gewissens- und Religionsfreiheit, sondern auch zur Meinungsfreiheit.

6. Der – verspätete – Fortschritt der Grundordnung des Jahres 2022 ist darin zu sehen, dass eine **Lebensführung** von Beschäftigten, die von der katholischen Moral abweicht, rechtlich nicht mehr geahndet werden soll. Für viele Beschäftigte bedeutet dies eine Entlastung. Bislang mussten sie aus Sorge, gekündigt zu werden, z.B. ihre gleichgeschlechtliche Partnerschaft dauerhaft geheimhalten. Es fällt freilich auf, dass die Grundordnung diese Lockerung sehr tastend und zurückhaltend ausspricht. Sie vermeidet es, mit den Vorgaben des Grundgesetzes und der Europäischen Menschenrechtskonvention gleichzuziehen, die jedem Menschen vollumfänglich das Recht auf Privatsphäre garantieren: „Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens“ (Art. 8 Abs. 1 EMRK). Stattdessen erklärt die Grundordnung lediglich, man wolle bei Bewerber:innen und bei Beschäftigten zukünftig den „Kernbereich privater Lebensgestaltung“ respektieren. Die Einschränkung, die Privatsphäre und die Lebensführung von Beschäftigten nur in ihrem „Kernbereich“ arbeitsrechtlich zu tolerieren, scheint für die Bischöfe so wichtig gewesen zu sein, dass sie diesen Term in der Grundordnung zweimal verwenden (in Art. 6 Abs. 1 und in Art. 7 Abs. 2). Geschah dies aus der Besorgnis, einen Konflikt mit dem Vatikan zu vermeiden, weil dieser auch seinen jüngsten Verlautbarungen gemäß an der tradierten katholischen Ehe- und Sexualmoral festhält?

7. Wie immer diese Frage zu beantworten ist – es ist auf ein Dilemma aufmerksam zu machen, das generell, auch politisch, zu wenig beachtet wird. Die Bischöfe haben in vorsichtiger Form eine schmale Öffnung vorgenommen und verzichteten auf eine Kündigung, wenn Beschäftigte in ihrer privaten Lebensführung der katholischen Ehe- und Sexualmoral nicht Genüge leisten. Hiermit schöpfen sie aus, dass sie einen gewissen von Rom losgelösten Gestaltungsspielraum besitzen. Der Haken besteht darin, dass **das zentrale Lehramt, also der Vatikan, jederzeit durchgreifen und die Aufhebung von Lockerungen verlangen sowie durchsetzen kann**. Diese Problematik ist außerordentlich weitreichend. Sie betrifft nicht nur Mitarbeiter:innen von Einrichtungen in katholischer Trägerschaft, sondern ebenfalls oder sogar erst recht Lehrkräfte, die in der Bundesrepublik an staatlichen Schulen das Fach katholische Religion unterrichten.¹¹ Für den externen Durchgriff

der römischen Zentralgewalt auf interne Gegebenheiten in der Bundesrepublik Deutschland sei hier nur ein einzelnes Beispiel erwähnt: Gegen den nachdrücklichen Willen der deutschen Bischöfe, des Personals katholisch getragener Einrichtungen und des Vorsitzenden der Bischofskonferenz Karl Lehmann erzwang der Vatikan im Jahr 1998, dass sich die deutsche katholische Kirche aus dem hiesigen gesetzlichen System der Schwangerschaftskonfliktberatung gemäß § 219 StGB zurückziehen musste.

Möglicherweise erklärt sich vor diesem Hintergrund die Vorsicht und die Gewundenheit der Sätze, in denen die Bischöfe in der Grundordnung bekunden, das Privatleben der Beschäftigten bzw. – wie sie sagen – den „Kern“ ihrer Privatsphäre in Zukunft zwar nicht moralisch, aber äußerlich und formal rechtlich zu respektieren.

8. Zuletzt ist auf das kollektive Arbeitsrecht zurückzukommen. Hier zeigt sich prägnant, wie wenig sich die Bischöfe in ihrer neuen Grundordnung selbst in die Pflicht nehmen. Beim kollektiven Arbeitsrecht geht es nicht nur um die oben unter Punkt 1 erwähnten Tarifverhandlungen oder das Arbeitnehmer:innenrecht auf Streik. Inzwischen ist die **Unternehmensmitbestimmung** zu einem Thema geworden, das die kirchlich Beschäftigten, ihre Mitarbeitervertretungen sowie aus externer Perspektive die Gewerkschaft ver.di aus guten Gründen für evangelisch- und katholisch-kirchlich getragene Einrichtungen in den Vordergrund rücken. Die neue Grundordnung hätte für die Bischöfe geradezu „die“ Gelegenheit geboten, eine Schrittmacherfunktion zu übernehmen, die Unternehmensmitbestimmung als Arbeitnehmer:innenrecht anzuerkennen und ihre Realisierung einzuleiten. Stattdessen heißt es in den Bischöflichen Erläuterungen in Abschn. IX Nr. 3 dilatorisch, es werde „zu prüfen sein, ob und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst“ unter Beachtung verschiedener Vorbehalte, die an dieser Stelle nicht zitiert / wiedergegeben werden und sich im Original nachlesen lassen, „unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über kirchliche Unternehmen teilhaben können“. Die vage Ankündigung belegt erneut, dass die Grundordnung keineswegs das bahnbrechende Dokument ist, für das Außenstehende sie Ende November 2022 in ihren ersten Reaktionen gehalten haben.

III. Bilanz

Die voranstehende Auflistung von Schwächen und Desideraten der Grundordnung blieb kursorisch. Einen Befreiungsschlag der römisch-katholischen Kirche stellt das Dokument nicht dar. Unübersehbar ist, dass die Kirche wesentliche Standards des staatlichen Arbeitsrechts, das eigentlich für alle gelten sollte, nicht übernimmt und dass sie individuelle Grundrechte der Beschäftigten sowie ihre Partizipationsrechte nur lückenhaft anerkennt. Dabei muss man sich stets vergegenwärtigen, dass die von der römisch-katholischen Kirche vorgehaltenen Dienstleistungen im Gesundheits-, Pflege-, Sozial- und Erziehungssektor öffentlich refinanziert werden und dass sie im Staatsauftrag durchgeführt werden. Zwar nimmt die Grundordnung ansatzweise gewisse Anpassungen an Normen vor, die im modernen Verfassungsstaat unhintergebar sind, etwa an das individuelle Grundrecht auf den Schutz der Privatsphäre. Aber das Interesse am kirchlichen Status quo dominiert. Deshalb fühlt man sich daran erinnert, dass der Kirchenrechtler Norbert Lüdecke in

seinem vielbeachteten Buch „Die Täuschung“ bezogen auf den katholischen „synodalen Weg“ mit durchschlagenden Gründen davor gewarnt hat, den bischöflichen bzw. den amtskirchlichen Reformwillen zu überschätzen.¹² Auch zum kirchlichen Arbeitsrecht sind die Enttäuschungen vorprogrammiert. Die dringliche substanzielle Reform, die – wie eingangs erwähnt – Bündnis 90/Die Grünen anknüpfend an den Koalitionsvertrag jüngst nochmals angemahnt haben, bahnt sich kirchlicherseits nicht an. Sie wird von der Politik bzw. von der staatlichen Gesetzgebung in Gang zu bringen sein.

¹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022, online www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD-Arbeitsrecht/Grundordnung-des-kirchlichen-Dienstes-22.-November-2022.pdf (Abruf 9.12.2022. Dieses Abrufdatum gilt auch für die nachfolgenden Internet-Belegangaben).

² Mehr Fortschritt wagen, Koalitionsvertrag 2021–2025, S. 56, online www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf. – Hierzu auch H. Kreß, Neue Bundesregierung: Reform des kirchlichen Arbeitsrechts in Aussicht, in: Weltanschauungsrecht Aktuell, Nr. 3, 1.11.2021, mit einem Nachtrag zum Koalitionsvertrag vom 24.11.2021, online https://weltanschauungsrecht.de/sites/default/files/download/20211101_weltanschauungsrecht_kress_kirchliches_arbeitsrecht_0.pdf.

³ Beschluss „Voller Schutz der Beschäftigten – auch in kirchlichen Einrichtungen. Ein Arbeitsrecht für Alle“, 15.10.2022, online <https://antraege.gruene.de/48bdk/voller-schutz-der-beschaeftigten-auch-in-kirchlichen-einrichtungen-15474/pdf>.

⁴ Vgl. Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022, online www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD-Arbeitsrecht/Bischoefliche-Erlaeuterungen-zur-Grundordnung-des-kirchlichen-Dienstes-22.-November-2022.pdf. – Die These, es sei nicht hinnehmbar, dass ein Streik die kirchliche Sendung und Verkündigung unterbreche oder suspendiere, ist programmatisch von Gerhard Robbers vertreten worden; vgl. ders., Streikrecht in der Kirche, Baden-Baden 2010, S. 41 ff., S. 90, S. 103; kritisch hierzu H. Kreß, Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialetisch vertretbar? Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten, Baden-Baden 2014, S. 29 ff.

⁵ Vgl. ver.di, Chance nutzen. Gewerkschaftliche Stellungnahme, online <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/++co++116ec17a-6685-11ed-a39e-001a4a160100>.

⁶ Vgl. H. Kreß, Das Arbeitsrecht der Kirchen im Gesundheits- und Sozialwesen, in: Jahrbuch für Wissenschaft und Ethik Bd. 24, Berlin 2021, S. 79–111, hier S. 99 ff.

⁷ Vgl. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 10.2.2021, 4 Sa 27/20.

⁸ Kurze Darstellung und Kommentierung: H. Kreß, Bundesarbeitsgericht – 2 AZR 130/21 (A): Vorlagefrage an den Europäischen Gerichtshof wegen Kirchenaustritt, 28.9.2022, online <https://weltanschauungsrecht.de/meldung/Bundesarbeitsgericht-Vorlagefrage-EuGH>.

⁹ Vgl. ZMV 2022, S. 287 f.; Hermann Reichold, „Vielfalt ist eine Bereicherung“, in: ZAT 2022, S. 145 ff., hier S. 147.

¹⁰ Die Fragwürdigkeit der evangelischen Verfassungsbeschwerde ist im Schrifttum wiederholt erörtert worden. Vgl. auch <https://weltanschauungsrecht.de/kirchliches-arbeitsrecht-gutachten-verfassungsbeschwerde-diakonie>.

¹¹ Vgl. H. Kreß, Religionsunterricht oder Ethikunterricht?, Baden-Baden 2022, S. 151 ff., bes. S. 153, open access www.nomos-elibrary.de/index.php?doi=10.5771/9783748932116.

¹² Vgl. Norbert Lüdecke, Die Täuschung. Haben Katholiken die Kirche, die sie verdienen?, Darmstadt 2021; eine Besprechung des Buches: <https://weltanschauungsrecht.de/meldung/rezension-luedecke-die-taeschung>.

Über den Autor

Professor em. Dr. Hartmut Kreß lehrt Sozialethik an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn. Lehrbeauftragter an der Juristischen Fakultät der Universität Düsseldorf. hkress@uni-bonn.de

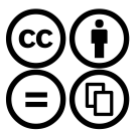
Impressum

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
www.weltanschauungsrecht.de