

Kirchliche Sonderrechte im Arbeitsrecht

Am 27. April 2015 hat die Deutsche Bischofskonferenz eine Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ beschlossen. Die Änderungen betreffen das individuelle und das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche.

Kirchliche Einrichtungen wie Kindertagesstätten, Schulen und Krankenhäuser gehören zum Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge, werden weitgehend mit öffentlichen Mitteln finanziert - die im Kirchendienst Beschäftigten unterliegen allerdings den Sonderrechten der Kirchen hinsichtlich des Arbeitsrechts - die im Einzelfall fatale Wirkungen entfalten können - wie z.B. Kündigungen aufgrund, von Angelegenheiten, die in den Bereich des Privatlebens fallen und bei einem öffentlichen Arbeitgeber keine Rolle spielen.

Schlagzeilen machte z.B. der Fall einer Erzieherin in Bayern, der die Caritas kündigte, weil sie mit ihrer Partnerin eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen war. Nach der kirchlichen Grundordnung war dies ein Verstoß gegen die Loyalitätspflichten gegenüber der Kirche - der zur Kündigung führte.

Corinna Gekeler, Autorin des Buches „Loyal dienen“, zeichnet darin viele Einzelschicksale nach, die von diskriminierendem Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen zeugen. Die Diskriminierung reicht von der Nichtberücksichtigung bei Einstellungen, über Abmahnungen, Kündigungsanordnungen bis hin zur Kündigung. Kindertagesstätten in kirchlicher Trägerschaft nehmen gerne Kinder aus muslimischen Familien auf, Erzieher_innen muslimischen Glaubens haben allerdings kaum Chancen auf Einstellung in katholischen Kindertagesstätten.

Mit der Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes hat die Deutsche Bischofskonferenz auf die vielfältige Kritik von Gewerkschaften, Menschenrechtsorganisationen, Medien u.a. reagiert und eine Anpassung an die Lebenswirklichkeit und die geänderte Rechtsprechung vorgenommen, allerdings nur graduell. Für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen sind insbesondere die „Loyalitätsobliegenheiten“ und „Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten“ von Bedeutung. Von Beschäftigten in Leitungsfunktionen und im Erziehungsdienst wird auch weiterhin erwartet, dass sie in ihrer persönlichen Lebensführung die Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre beachten und die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht gefährden.

Dies lässt viel Spielraum für Auslegungen, sei es zu Gunsten oder auch zu Ungunsten von Beschäftigten.

Bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten ist, wie bisher, ein abgestuftes Verfahren vorgesehen - von Gesprächen, Abmahnungen, Versetzungen, Änderungskündigungen bis hin zur Kündigung als sogenannte letzte Maßnahme. Neu ist, dass bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen die Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände abhängen soll. Die Loyalitätsobliegenheiten selbst werden ausdifferenziert. Austritt aus der katholischen Kirche ist weiterhin ein schwerwiegender Verstoß gegen die Loyalitätspflichten. Der kirchenrechtlich unzulässige Abschluss einer Zivilehe ist dann ein Verstoß, wenn dies geeignet ist ein erhebliches Ärgernis zu erzeugen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, ebenso das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Auch wenn die Formulierungen Spielräume für Interpretationen und Bewertungen lassen, so sind dies doch weiterhin massive Einflussnahmen eines Arbeitgebers auf die private Lebensführung von Beschäftigten und das nicht nur in den engeren Bereichen der kirchlichen Selbstverwaltung sondern auch in Bereichen, die zur öffentlichen Daseinsvorsorge gehören. Dies ist ein Anachronismus, die mit der Anpassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes auch weiterhin bestehen bleibt.

Neu eingerichtet werden in einzelnen Diözesen bzw. in Verbänden von Diözesen zentrale Stellen, besetzt mit einer Person, die die Befähigung zum Richteramt hat, natürlich der katholischen Kirche angehören muss, deren Stellungnahme vor einer Kündigung eingeholt werden soll. Diese Stellungnahme ist allerdings für den jeweiligen kirchlichen Arbeitgeber nicht bindend. Auch hier zeigt sich das Dilemma dieser Anpassung der Grundordnung. Die Kirche bewegt sich ein bisschen, entscheidende Fortschritte bleiben allerdings aus. Die neuen Regelungen sollen nach 5 Jahren evaluiert werden und es sollen Änderungen vorgeschlagen werden - 5 lange Jahre für Beschäftigte, die in Konflikt mit den Loyalitätsobliegenheiten der katholischen Kirche kommen.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.12.2012 zum Streikverbot im kirchlichen Dienst war die Kirche auch im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts zu Änderungen gezwungen. Die Neuordnung sieht vor, dass Gewerkschaften in Zukunft an den Verhandlungen über die

kirchlichen Arbeitsvertragsbedingungen zu beteiligen sind. Allerdings haben Gewerkschaften dann auch kein Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen. Der Artikel 6 der Grundordnung zur Koalitionsfreiheit ist in wesentlichen Teilen neu formuliert worden. Die Anerkennung der Eigenart des kirchlichen Dienstes und die Beachtung des geistig-religiösen Auftrages von kirchlichen Einrichtungen sind nun nicht mehr Bedingung für die Tätigkeit von Gewerkschaften. Gefordert werden von den Vertretern der Gewerkschaften das Selbstbestimmungsrecht bei Kirchen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

Werbung von Mitgliedern in kirchlichen Einrichtungen ist ausdrücklich erlaubt. Die Rolle der Gewerkschaften, die entsprechend ihrer Organisationsstärke neben den gewählten Vertreter_innen in den Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts vertreten sein können, ist auf eine Minderheitenrolle beschränkt. Eine Einflussnahme auf das kirchliche Arbeitsrechtsvertragsrecht ist so kaum möglich, zumal das wichtigste Mittel der Gewerkschaften - der Arbeitskampf - nicht zur Verfügung steht.

Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen wird zwar die grundgesetzlich garantierte Betätigung in Koalitionen erleichtert, Werbung und Betreuung von Mitglieder in kirchlichen Einrichtungen wird zugestanden, aber das effektivste Mittel, das Koalitionen zur Durchsetzung ihrer Forderungen haben - nämlich der Streik - wird weiterhin nicht zugelassen. Dagegen wird vor dem Bundesverfassungsgericht geklagt - Ausgang offen.

Leider folgen die Gerichte bei den großen christlichen Kirchen oft dem, was deren Repräsentanten im Rahmen des tradierten Selbstbestimmungsrechtes der Kirchen für ihr gutes Recht halten.

In der nächsten Ausgaben werden Herkunft und Grundlagen dieses Selbstbestimmungsrechtes dargestellt. ■

Willi Schirra