

Kirchen missachten Grundrechte

Beim Arbeitsrecht gehen die Kirchen einen Sonderweg: Beschäftigte dürfen nicht streiken und müssen sich zum Teil weitgehende Vorschriften für ihr Privatleben gefallen lassen.

Die Argumente dafür sind wenig stichhaltig.

„Gott kann man nicht bestreiken“ – so brachte die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe 2010 ihre Haltung zum Streikrecht für kirchliche Beschäftigte auf den Punkt. Hartmut Kreß hat das Für und Wider dieser Haltung erörtert. Der Professor für Sozialethik an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn hat sich in einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung mit den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts auseinandergesetzt.* Er stellt fest, „dass die Kirchen für ihren Binnenbereich und daher auch für ihr Arbeitsrecht bis heute die Grund- und Menschenrechte nicht anerkennen“. Seiner Analyse zufolge ist diese Position weder sozial- und rechtsethisch noch theologisch zu rechtfertigen.

Wenn es um arbeitsrechtliche Fragen geht, berufen sich die Kirchen auf ihr Selbstverwaltungsrecht und die Glaubensfreiheit, schreibt der Wissenschaftler. Infolgedessen habe sich eine Art Nebenrechtsordnung entwickelt – mit Konsequenzen für zahlreiche Beschäftigte. Zusammengenommen sind die Kirchen der zweitgrößte Arbeitgeber nach dem Staat. Ihrem Leitbild zufolge sollen kirchliche Arbeitgeber und Beschäftigte partnerschaftlich zusammenwirken und Entscheidungen im Konsens treffen. Für die Tariffindung etwa ist eine paritätisch besetzte Kommission zuständig. Streiks würden diesem Konzept nach kirchlicher Lesart zuwiderlaufen: Durch sie drohe „Kampf und Konfrontation“.

Der Autor hält diese Ansicht für wenig überzeugend. Denn als Arbeitgeber verzichte die Kirche keinesfalls auf Druckmittel wie Disziplinarmaßnahmen oder Entlassungen, die wenig mit dem christlichen Ideal der Liebe und Versöhnung zu tun hätten. Dieses Ideal einseitig gegen das Streikrecht zu wenden, sei unstimmtig – zumal die Arbeitnehmer bei Interessenkonflikten in der Regel in der schwächeren Position seien. Auch dass Arbeitsniederlegungen gegen das Gebot der Nächstenliebe verstoßen, weil sie die karitative oder diakonische Tätigkeit unterbrechen, bezweifelt der Theologe. Denn zum einen richteten sich Streiks gegen Missstände bei den Arbeitsbedingungen, die der Motivation und damit der praktizierten Nächstenliebe der Beschäftigten schaden. Sie könnten also auch den Adressaten sozialer Einrichtungen nutzen. Zum anderen hätten bestreikte Einrichtungen beispielsweise die Möglichkeit, Versorgungslücken durch Not- und Vertretungsdienste zu vermeiden.

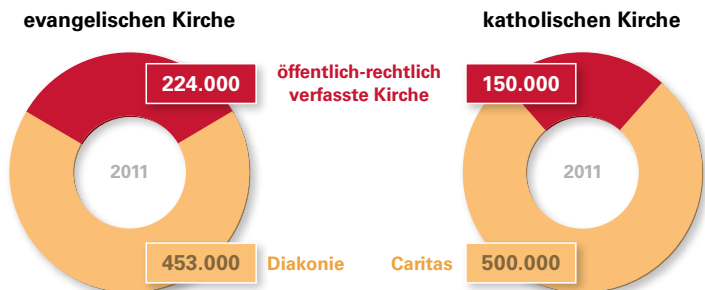
Kreß sieht das kirchliche Streikverbot auch deshalb kritisch, weil es pauschal für sämtliche Mitarbeiter gilt – obwohl sie zum Teil gar nicht Kirchenmitglieder sind und dieselbe Arbeit verrichten wie Beschäftigte in nichtkirchlichen Einrichtungen. Faktisch seien medizinische, pflegerische oder

erzieherische Tätigkeiten in kirchlichen Einrichtungen „weltliche“ Aufgaben, so der Experte. Und dass weltliche Anbieter bestreikt werden dürfen, bejahen sowohl die katholische Soziallehre als auch evangelische Quellen.

Eine angemessene Differenzierung zwischen „weltlichen“ und „verkündigungsnahen“ Tätigkeiten hält der Sozialethiker nicht nur mit Blick auf das Streikrecht für nötig. Auch bei der Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitern vermisst er zum Teil „sachlich begründete Kriterien“. Zwar sei ohne weiteres nachvollziehbar, dass evangelische Geistliche evangelisch sein müssen. Warum die „richtige“ Konfession Voraussetzung für eine ärztliche Karriere oder die Wahl in eine Mitarbeitervertretung sein soll, leuchte dagegen nicht ein. Auch dass sich Beschäftigte der katholischen Kirche ungeachtet ihrer beruflichen Position auf die katholische Sittenlehre verpflichten müssen, erscheint Kreß unangemessen: Wenn Arbeitnehmer wegen einer Ehescheidung oder offen gelebter Homosexualität arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Entlassung fürchten müssen, stehe das im Widerspruch zum persönlichen Grundrecht auf Selbstbestimmung.

Groß-Arbeitgeber Kirchen

Hauptamtlich Beschäftigte in der ...



Quelle: Evangelische Kirche in Deutschland, Katholische Bischofskonferenz 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Die Linie der Kirche laufe darauf hinaus, ihrem eigenen Selbstbestimmungsrecht den Vorrang vor individuellen Rechten der Beschäftigten einzuräumen, konstatiert der Gutachter. Ideelle Grundlage des modernen Verfassungsstaats sei dagegen der Schutz der persönlichen Grundrechte, von denen sich die korporative Religionsfreiheit der Kirchen lediglich ableite. Das gelte es bei Interessenkonflikten zwischen kirchlichen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern oder Gewerkschaften zu berücksichtigen. Dass die Kirchen sich regelmäßig für die Wahrung der Menschenrechte aussprechen, sie dem eigenen Personal aber zum Teil vorenthalten, warnt Kreß, könnte zu Glaubwürdigkeitsproblemen führen. ◀

* Quelle: Hartmut Kreß: Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialethisch vertretbar? Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, im Erscheinen
 Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de