

# Loyal Dienen - Kirchliches Arbeitsrecht diskriminiert

In Deutschland ist der Einfluss kirchlicher Sozialdienstleistungsanbieter noch höher als in Österreich. Bedingt durch den Umstand, dass das deutsche Grundgesetz den Kirchen zubilligte, ihre Angelegenheiten selbst regeln zu können, entwickelte sich daraus der Brauch, diese Selbstverwaltung gleichsam über die staatlichen Gesetze zu stellen, also etwa staatliches Arbeitsrecht zu ignorieren. Da kirchliche Dienstleistungsanbieter im Sozialbereich jedoch sicherlich nicht in den Bereich der Glaubensverkündigung tätig sind, laufen schon längere Zeit Aktien, das staatliche Arbeitsrecht auch in kirchlichen Betrieben durchzusetzen. Es ist schließlich nicht nachvollziehbar, warum in einem katholischen oder evangelischen Krankenhaus, die Beschäftigten vom Portier bis zum Primar der jeweiligen Religionsgemeinschaft angehören müssten oder dass sich beispielsweise Caritasmitarbeiter nicht scheiden lassen und wiederverheiraten dürfen. Der IBKA hat dazu nun eine Informationsschrift aufgelegt, die hier nachgedruckt zum Lesen angeboten wird.

## Untersuchung von Dipl.pol. Corinna Gekeler



Eine Studie zu den Auswirkungen der Loyalitätspflichten für Bewerber und Beschäftigte bei Diakonie, Caritas und Co., dem rechtlichen Hintergrund und den politischen Entwicklungen

Einblicke durch konkrete Fallberichte•

Übersicht zu Rechtstradition und aktuellen Urteilen•

Veränderungsbedarf von Politikern, Gewerkschaft und • anderen gesellschaftlichen Akteuren

Ermöglicht durch den Internationalen Bund der Konfessionslosen und Atheisten (IBKA)

## Diese Studie

*Loyal Dienen* untersucht die Auswirkungen der diskriminierenden Privilegien kirchlicher Arbeitgeber. Deutsche Gesetzgebung und Rechtsprechung erlauben diesen, Bewerber wegen mangelnder oder „falscher“ Kirchenmitgliedschaft abzulehnen und Kündigungen aufgrund von Kirchenaustritt und – in katholischen Einrichtungen – „Verfehlungen“ im Privatleben auszusprechen (Homosexualität, Wiederheirat, „uneheliche“ Kinder usw.).

Von den sogenannten Loyalitätsobliegenheiten sind Beschäftigte bei Diakonie und Caritas (zusammen 1,3 Millionen) und in Bildungseinrichtungen betroffen – und zwar Putzkräfte, Verwaltungsfachleute, Pfleger, Erzieher, Lehrer, Ärzte usw. gleichermaßen. Kirchliche Einrichtungen bestimmen weite Teile des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich, weshalb viele Berufstätige sich anpassen müssen.

Die Sonderrechte gehen weit über die in Tendenzbetrieben erlaubten Anforderungen an Tendenzträger hinaus. „Konfession statt Qualifikation“ und eingeschränkte Aufstiegschancen für „Ausnahmefälle“ werden bei der Personalsuche immer mehr zum Problem und führen zu Interessenkonflikten zwischen den Personalverantwortlichen vor Ort und den Kirchenoberen.

Die Untersuchung möchte zur Aufklärung über das verbreitete und für viele doch recht unbekanntes Phänomen der Loyalitätsobliegenheiten und dessen Auswirkungen für den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beitragen. Die Autorin stellt die rechtlichen Grundlagen nachvollziehbar dar und zeigt Möglichkeiten für politische Veränderungen auf.

## Fälle direkt Betroffener

*Loyal Dienen* dokumentiert, wie sich die diskriminierenden Sonderrechte kirchlicher Arbeitgeber auswirken. 35 direkt Betroffene schildern, wie evangelische und katholische Einrichtungen Konfessionslose und Andersgläubige massiv ausgrenzen und wie katholische Arbeitgeber Druck auf Beschäftigte ausüben, deren Privatleben nicht ihren Moralvorstellungen entspricht. Sie berichten von Ablehnungen bei Bewerbungen, dass sie einen Kirchenaustritt nicht wagen beziehungsweise nur für eine Stelle wieder in die Kirche eingetreten sind oder dass sogar hinsichtlich einer Erwachsenentaufe Druck ausgeübt wurde. Andere schildern, wie es ihnen mit dem Verheimlichen einer „unehelichen“ Schwangerschaft, Homosexualität und dergleichen geht.

Corinna Gekeler befragte 35 direkt Betroffene und trug zahlreiche Fälle aus Beratungsstellen, Medien, Stellenanzeigen und Urteilen zusammen. So entstand ein Bild über die vielfältigen und alltäglichen Auswirkungen der Loyalitätspflichten. Hier einige Beispiele:

- Zwei Putzfrauen dürfen nicht in einer katholischen Gemeinde arbeiten, weil sie evangelisch sind.
- Einer Sozialpädagogin wird im Vorstellungsgespräch bei der Diakonie angeboten, sich gleich im Nebenzimmer vom Chef, der Pfarrer ist, taufen zu lassen.
- Studentin wird nahe gelegt, ihre beruflichen Chancen nicht durch einen Kirchenaustritt einzuschränken.
- Ein Entwicklungshelfer muss die Schwangerschaft seiner Freundin verheimlichen.

- Eine lesbische Pflegerin verheimlicht die Eingetragene Partnerschaft und feiert sie deshalb nicht.

Die 35 hier zum ersten Mal dokumentierten Erfahrungen direkt Betroffener, die Fälle aus Beratungs- und Antidiskriminierungsstellen und die aus Medien und Urteilen dokumentierten Fälle ergeben folgendes Bild über die **Auswirkungen der Loyalitätspflichten:**

**Evangelische und katholische Arbeitgeber machen von ihren Sonderechten im Arbeitsalltag Gebrauch, indem sie Bewerber ablehnen, Mitarbeiter unter Druck setzen, Aufstiegschancen verweigern und Kündigungen aussprechen. Dies prägt nicht nur den beruflichen Alltag der Betroffenen, sondern wirkt weit in ihr Privatleben hinein.**

Betroffen sind Auszubildende, Praktikanten, Bewerber, Festangestellte und Leiharbeiter.

**Viele treten nur wegen der berechtigten Angst vor Benachteiligungen oder Jobverlust nicht aus der Kirche aus, einige sogar deshalb ein bzw. lassen sich extra taufen.** Viele bewerben sich gar nicht erst dort, wo sie vermutlich keine Chance hätten oder diskriminiert würden, wenn sie „unmoralische“ Lebensweisen nicht verheimlichen würden.

Rechtliche Probleme entstehen meist erst, wenn Unerwünschtes nicht länger übersehen werden kann, weil es „aktenkundig“ wird, also bei Kirchenaustritt, Scheidung, Wiederverheiratung und Eingetragener Partnerschaft („Verpartnerung“).

Auch in Einrichtungen, in denen kein aktueller Fall offenkundig ist, herrscht berechtigte Angst und bestimmt Einschüchterung das Klima, da immer die Anwendung der Sonderrechte (zum Beispiel in Form einer außerordentlichen Kündigung) mal offen, mal versteckt im Raum steht.

Die jeweilige Situation ist oft unberechenbar und kann sich zum Beispiel durch Anschwärzen durch ein Gemeindeglied ändern. So werden Kündigungen auch ohne formale Akte ausgesprochen und es herrscht große Unsicherheit.

### **Wenn das jemand erfährt...**

Was immer wieder nach dem Motto „selber Schuld“ belächelt wird, ist teilweise unumgebar, da kirchliche Träger in vielen Regionen nahezu Monopolstellung haben, Tendenz steigend, besonders in den Neuen Bundesländern. Wo man nicht genug „lupenreines“ Personal und oder gar Fachkräfte finden kann, beschäftigt man teilweise über die Hälfte Konfessionsfreie, Andersgläubige usw. – aber nur in „untergeordneten Positionen“ und somit massiv eingeschränkten Aufstiegschancen.

Kirchliche Einrichtungen leisten keinen Beitrag zur Integration von Migranten auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

**Kirchliche Arbeitgeber verlieren bei Fachpersonal mit Auswahlmöglichkeiten an Attraktivität. Denn wer es sich aussuchen kann, lässt sich zunehmend ungern auf „Konfession vor Qualifikation“ ein. Man möchte gerne einfach fachlich gut arbeiten, ohne ein Klima der Angst oder Einmischung ins Privatleben akzeptieren zu müssen.**

Die unter diesen Bedingungen schwierige Stellenbesetzung mit qualifiziertem Personal führt immer deutlicher zu Interessenkonflikten zwischen den Personalverantwortlichen vor Ort und deren Kirchenoberen.

Die Akzeptanz der Betroffenen ist gering, denn sie wollen „einfach fachlich“ arbeiten und nicht in einem Klima der Angst.

Bei Betroffenen und ihrem Umfeld, in der breiten Öffentlichkeit aber auch bei zunächst unbeteiligten ehren- und hauptamtlichen Kirchenmitarbeitern schwindet die Akzeptanz für die offensichtlichen Diskriminierungen. Dies zeigt erste Wirkungen in Form der geplanten Abschwächung der arbeitsrechtlichen Konsequenzen für geschiedene Wiederverheiratete.

### **Gesetze und Urteile**

Den christlichen Kirchen wird ein Selbstbestimmungsrecht eingeräumt, das mit den individuellen Grundrechten auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, Glaubens- und Gewissensfreiheit, Freiheit der Berufswahl, Schutz vor Diskriminierung und dem Streikrecht kollidiert. Die Studie stellt dar, wie umstritten es ist, die diskriminierenden Sonderrechte aus der Weimarer Reichsverfassung und vom Begriff „Dienstgemeinschaft“ abzuleiten. *Loyal Diener* zeichnet nach, wie eine kirchenfreundliche Rechtstradition bis heute gepflegt wird und untersucht, ob EU-Richtlinien als Ausgangsbasis für Veränderungen zu nutzen wären.

Anhand aktueller Urteile, Expertenmeinungen und zahlreicher Gespräche mit Bundes- und Europapolitikern und Gewerkschaftsvertretern ermöglicht die Studie einen Überblick über die politischen und rechtlichen Veränderungsmöglichkeiten und Strategien im kirchlichen Individualarbeitsrecht.

Bisherige Urteile haben die Privilegien der kirchlichen Arbeitgeber nicht grundsätzlich angetastet, aber deren automatischen Vorrang vor anderen Grundrechten infrage gestellt und somit die kirchliche Autonomie zumindest

abgewertet. Richter müssen dies bei zukünftigen Urteilen berücksichtigen, was immer das auf den jeweiligen Einzelfall bezogen heißen mag.

Ob es in nächster Zeit Grundsatzurteile des Bundesverfassungsgerichts (etwa zum Streikverbot) geben wird, die sich auf das Individualarbeitsrecht beziehen lassen, ist völlig offen. Ebenso, ob es in nächster Zeit zu einer Klärung bezüglich der EU-Konformität durch entsprechende Urteile oder Initiativen deutscher Gerichte kommen wird.

Trotzdem beziehungsweise gerade deshalb sprechen einige Argumente und konkrete Unterstützungsangebote für einen rechtlichen Beitrag zur Veränderung.

**Trotz massiver Einschränkungen für zahlreiche Auszubildende und Berufstätige zeigt die Anzahl der Klagen und Medienberichte nur die kleine Spitze eines weit verbreiteten Phänomens.** Denn wer eine Arbeit hat oder haben möchte, klagt nicht und wendet sich nicht an die Presse. Selbst bei einem diskriminierenden Ausschluss aus einem Bewerbungsverfahren oder einer Kündigung suchen nur wenig Betroffene eine Beratungsstelle, Gewerkschaftsvertretung oder einen Anwalt oder gar Medien auf. Zumal es ja oft im Arbeitsvertrag steht, dass zum Beispiel durch einen Kirchenaustritt ein Kündigungsgrund gegeben ist. Zudem dauern solche Verfahren Jahre und ist deren Ausgang unsicher, da die Rechtslage nicht gerade eindeutig ist.

Es dringt also wenig nach außen, weil es sich um abhängig Erwerbstätige handelt, die ihre Diskriminierungserfahrungen aus verständlichen Gründen nicht an die große Glocke hängen. Hinzu kommt eine Doppelstigmatisierung: Wer liest schon gerne über sich in der Zeitung, dass er oder sie aufgrund von Kirchenaustritt, Scheidung, Homosexualität oder eines unehelichen Kindes eine Stelle nicht bekommen hat oder gekündigt wurde?

**Und das Problembewusstsein bei Medien, Politik und Gewerkschaften erwacht größtenteils gerade erst.**

Da die Kirchen inzwischen aufgrund des Glaubwürdigkeitsverlustes Verfahren eher vermeiden möchten, kommt es bei Kündigungen häufiger zu Vergleichen – inklusive der Verpflichtung zum Schweigen. Das bringt den Klägern zwar Vorteile (kürzere Verfahren, relativ sicherer Ausgang usw.), aber die Ergebnisse werden nicht veröffentlicht. Damit entfallen der abschreckende Effekt auf andere Arbeitgeber, die Vorbildfunktion für andere Betroffene und eine Aufklärung der Öffentlichkeit zum Ausmaß der Diskriminierungen.

Bei der Frage *Dürfen die das?* geht es ganz grundsätzlich darum, ob der Staat die Grundrechte von Arbeitnehmern genügend schützt. Hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten scheint das nicht der Fall zu sein.

Zunächst scheint es, als dürften die Kirchen so mit ihrer Belegschaft umgehen, denn bislang räumten Gesetzgeber und Gerichte der Selbstbestimmung kirchlicher Arbeitgeber höheren Rang ein als individuellen Grundrechten. Bei genauerem Hinsehen ergeben sich jedoch Zweifel und entsteht ein „Eigentlich nicht, aber...“.

Dreh- und Angelpunkt der Zweifel ist die Anerkennung des Selbstbestimmungsrechts, das die Kirchen aus der Weimarer Reichsverfassung ableiten. Indem deutsche Gesetzgeber und Gerichte sich dieser Interpretation anschlossen, entstand eine kirchenfreundliche Rechtstradition, die sich vom Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahr 1952 bis zur deutschen Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie in Form des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) aus dem Jahr 2006 fortsetzte. So besagt § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes, dass kirchliche Einrichtungen keine „normalen“ Tendenzbetriebe sind, sondern wesentlich weitreichendere Anforderungen stellen können. Und § 9 AGG erlaubt Ungleichbehandlungen, die zur Personalauswahl nach Religionszugehörigkeit und Kündigungen durch ein Privatleben, das nicht den christlich-moralischen Vorstellungen entspricht, führen.

Neuere Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und in Folge davon auch des Bundesarbeitsgerichts schreiben eine Abwägung mit den Grundrechten der Arbeitnehmer vor. Bislang gibt es jedoch noch keine Grundsatz-, sondern nur einige Einzelfallurteile. Weder Gesetzgebung noch Rechtsprechung bieten aktuell eine eindeutige Orientierungsgrundlage, sondern befinden sich in Entwicklung. Was Chancen ermöglicht, aber auch für Verunsicherung sorgt.

## **Die offenen Fragen im Überblick**

Ist § 9 AGG EU-richtlinienkonform?

Deutschland räumte eine „zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung“ ein, die über die Intentionen der EU-Richtlinie hinausgeht.

Ob diese Umsetzung EU-richtlinienkonform ist, wurde in der Vorstufe zu einem Vertragsverletzungsverfahren durch die Europäische Kommission zwar bezweifelt. Durch das Einstellen des Verfahrens blieb die Frage jedoch ungeklärt. Ein zweites Verfahren ist nicht in Aussicht.

Bislang hat noch kein deutsches Gericht dem zuständigen Europäischen Gerichtshof in Luxemburg (EuGH) einen Fall vorgelegt, der zu einer Klärung hätte führen könnte.

Für ein Grundsatzurteil auf europäischer Ebene bräuchte es einen „stabilen“ Einzelfall und einen Kläger, der sich „hochklagen“ möchte und kann.

## Dürfen die das?

Unabhängig von der Frage der EU-Konformität besteht bei unterschiedlichen gesellschaftlichen Kräften beim AGG Novellierungsbedarf.

## Abwägung der Grundrechte

Bislang ist immer noch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1985 maßgeblich, in dem eine eventuelle Abstufung der Loyalitätsanforderungen entsprechend der Nähe zum religiösen Auftrag zur alleinigen Angelegenheit der Kirchen selbst erklärt wurde.

Seit dem Urteil vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte aus dem Jahr 2010 müssen deutsche Gerichte allerdings zwischen dem (dadurch geschwächten) Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und den damit kollidierenden Grundrechten der Beschäftigten abwägen. Was das bedeuten kann, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab.

2011 nahm das BAG als erstes deutsches Gericht eine solche Abwägung vor und mahnte einen einheitlichen Umgang mit Loyalitätsverstößen an. Dadurch wurde zwar die Kündigung im betreffenden Fall aufgehoben, aber die Sonderrechte und deren EU-Konformität blieben außen vor.

## Streikrecht und Loyalitätspflicht

Vom exakten Wortlaut des BAG-Urteils zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen (erwartet am 20. November 2012) wird abhängen, inwiefern das Selbstbestimmungsrecht betroffen ist und ob darauf basierend eine Veränderung der Rechtsprechung bei den Loyalitätspflichten stattfinden müsste. Was das in der Praxis bedeuten könnte, würde sich wiederum erst an den nächsten Einzelfallurteilen abzeichnen können.

## Veränderungen und deren Akteure

Offiziell sind sich katholische und evangelische Kirche einig darin, dass die Sonderrechte verfassungsrechtlich garantiert sind und dass sie diese weiterhin anwenden und gegenüber Veränderungsbestrebungen verteidigen werden.

Befragt wurden gesellschaftliche Kräfte, Fachkreise und politische Akteure, die ihren Veränderungsbedarf hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten thematisieren. Hierzu zählen Teile der Gewerkschaften, Mitglieder der SPD, der Grünen und der Linken, NGOs, Fachanwälte und Rechtsexperten sowie Antidiskriminierungsstellen.

Es zeigten sich unterschiedliche Strategieansätze entlang folgender Fragen:  
Wird eine politische oder eine juristische Lösung angestrebt? Oder beides?  
Was genau beziehungsweise wie umfangreich soll sich etwas verändern?

### Was soll juristisch und politisch verändert werden?

Welcher gesetzliche und politische Spielraum wird gesehen?

Welche Schritte wurden bereits unternommen, welche sind geplant?

Einige setzen auf Dialog mit den Kirchen, andere möchten deren Privilegien auch ohne Zustimmung antasten, indem sie eine EU-konforme Novellierung des § 9 AGG anstreben. Viele würden einen Einzelfall begrüßen, der zu einem Grundsatzurteil durch deutsche oder auch europäische Richter führen könnte.

Es zeigte sich, dass wenige Beschäftigte in kirchlichen Bereichen Gewerkschaftsmitglieder und viele Gewerkschaftler Kirchenmitglieder sind. Auch von den Politikern fällt immer wieder der Hinweis, man müsse auf Mitglieder Rücksicht nehmen, die auch Kirchenmitglieder sind. Auffallend ist daher, dass es bei den Grünen gerade die Bundesarbeitsgemeinschaft der Christinnen und Christen ist, die sich für eine weitreichende Abschaffung der Privilegien im kirchlichen Arbeitsrecht engagiert. In der SPD setzt sich die Gruppe der Laizisten am stärksten für kirchenkritische Politik ein. Die einzigen Bundestagsanträge zum Thema kamen bislang von den Linken.

Einig sind sich alle darin, dass es zu dem Thema mehr Aufklärung und Bewusstsein in der Öffentlichkeit brauche und dass die momentane Handhabung des Selbstbestimmungsrechts so nicht mehr zeitgemäß sei. Die Problematik berührt nicht nur das Arbeits-, sondern das Antidiskriminierungsrecht. Hier sind Gewerkschaften in Deutschland nicht federführend, ihre Rolle könnte eher als wohlwollend begleitend umschrieben werden. Zudem sind Kollektivarbeitsrechte (Streikverbot, Mitarbeitervertretung, Tarifrecht) eher traditionelle Kerngebiete. Unter den NGOs bilden Teile der organisierten Schwulen- und Lesbenpolitik, der Frauenbewegung und der Antirassismusbewegung Ausnahmen, die sich für eine Antidiskriminierungspolitik entsprechend stark gemacht haben.

## Was tun?

Die Kirchen müssen sich fragen lassen, ob sie die Sonderrechte zur Stabilisierung der Kirchenmitgliedschaften brauchen, als pures Machtinstrument gegen Beschäftigte weiter nutzen möchten oder ob sie das angebliche Selbstbestimmungsrecht aus Prinzip verteidigen, da sonst auch ihre Privilegien im Streik-, Tarif- und Mitbestimmungsrecht („Dritter Weg“) ins Wanken geraten könnten.

Wie kirchenfreundlich die deutsche Umsetzung (§ 9 AGG) der EU-Richtlinie zur Antidiskriminierung zu interpretieren ist und ob diese Kirchenklausel dem EuGH vorgelegt werden sollte, konnte durch Gerichte immer noch nicht anhand eines entsprechenden Falls geklärt werden.

Es gilt zu überdenken, ob der Staat seiner Aufgabe genügend nachkommt und Beschäftigten entsprechenden Schutz bietet, um ihrer Daseinsvorsorge im Rahmen geltender Gesetze nachgehen zu können.

Politiker mehrerer Parteien sehen Bedarf und Möglichkeiten für Veränderungen, unter ihnen auch Christen, die für eine konsequentere Trennung von Kirche und Staat eintreten. Inwiefern die jeweiligen Spielräume zum Engagement auch genutzt werden, hängt nicht selten von den Parteikollegen und dem Maß an Rücksichtnahme auf christliche Mitglieder ab. Ob kirchliches Arbeitsrecht es in ein Bundestagswahlprogramm schaffen wird, sollte verfolgt werden.

Möglichkeiten für Vorgaben bei der Vergabe öffentlicher Aufgaben an kirchliche Träger hängen von rechtlichen Möglichkeiten und politischem Willen der jeweiligen Kommune und Landkreise ab, welche in der Studie kurz skizziert werden.

---

© Corinna Gekeler, 2012 [www.gerdia.de](http://www.gerdia.de) [www.ibka.org](http://www.ibka.org)

Wäre das nicht auch für Österreich ein Bereich, der bearbeitet gehörte? Auch in Österreich müssen Menschen, die z.B. im Pflegebereich der CARITAS arbeiten, katholisch sein und bei der Diakonie vermutlich protestantisch. Dürfen sich Krankenschwestern, die in katholischen Krankenhäusern arbeiten, scheiden lassen und wieder heiraten? Hat uns das überhaupt schon einmal interessiert?