

micha.links

„Und sie werden ihre Schwerter umschmieden zu Pflugscharen und ihre Speere zu Winzermessern. Kein Volk wird mehr gegen das andere das Schwert erheben, und sie werden den Krieg nicht mehr erlernen.“ (Micha 4,3)

DAS SONDERARBEITSRECHT DER KIRCHEN



Inhaltsverzeichnis

Franz Segbers: *Die Ampelkoalition und das kirchliche Arbeitsrecht*

Tobias Foß: *Konfessionslos und in der Kirche beschäftigt. Kirchliche Identität kirchlicher Einrichtungen*

Jürgen Klute: *Dienstgemeinschaft – ein ideologisches Konstrukt mit brauner Vergangenheit*

Mario Gembus: *Die Novellierung des kirchlichen Arbeitsrechts für die katholische Kirche*

Harmut Kreß: *Arbeitsrechtliche Konsequenzen der neueren Entscheidungen von EuGH und BAG zum kirchlichen Arbeitsrecht*

Pascal Meiser: *Weltliches Recht muss auch für Kirchen gelten* Studie der Religionspolitischen Kommission der Linken: *Das kirchliche Arbeitsrecht*

Rechtsgutachten der Böckler-Stiftung: *Arbeitsrechtliche Privilegien für Kirchen nicht mehr haltbar – Grundrechte von Beschäftigten gestärkt*

Thomas Zeitler: *Welcher Widerstand? Eine dreifache Annäherung an den Stand der Klimabewegung*

Rezensionen und Hinweis

Die Ampelkoalition und das kirchliche Arbeitsrecht

Franz Segbers

Von der Wiederkehr des Verdrängten hatte Sigmund Freud gesprochen. Genau dies ist beim kirchlichen Sonderarbeitsrecht der Fall. 1991 hatte der Bundestag eine gemeinsame Verfassungskommission nach der Wiedervereinigung beschlossen. Diese formulierte im Entwurf einen Artikel 9a: „Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kirchen und Religionsgesellschaften gilt das allgemeine Arbeits- und Sozialrecht.“ – Der Entwurf kam erst gar nicht zur Abstimmung.

Nach dem staatlichen öffentlichen Dienst sind die Kirchen in Deutschland die größten Arbeitgeber. Obwohl die Tätigkeiten der Kirchen im Erziehungsbereich, Sozial-, Pflege- und Gesundheitsbereich mit öffentlichen Geldern erstattet werden, beanspruchen sie Sonderrechte, und zwar zulasten ihrer Beschäftigten: Verweigerung von Tarifverträgen, des Streikrechts, der Unternehmensmitbestimmung, Schlechterstellung in der betrieblichen Mitbestimmung, Durchgriffsrechte auf die Privatsphäre, Schlechterstellung von Arbeitnehmer*innen, die keiner Kirche angehören, und anderes. Diese und weitere Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts sind bekannt. Obwohl die Parteien, die der Bundesregierung angehören, jahrelang ihren festen Willen bekundet hatten, hierzu tätig zu werden, passiert seit Jahren nichts.

Doch jetzt gibt es ein kleines Zeitfenster, das politisch zu nutzen ist. Kamen bisher die Änderungen im kirchlichen Sonderarbeitsrecht von den Gerichten, haben nun SPD, Bündnis 90 / DIE GRÜNEN und FDP das kirchliche Arbeitsrecht zum Thema in ihrem Koalitionsvertrag gemacht. Die SPD konnte sich gegenüber den weiter reichenden Forderungen von FDP und GRÜNEN durchsetzen. So heißt es im Koalitionsvertrag eher vage: „Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen

Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahen Tätigkeiten bleiben ausgenommen.“ Aus den klaren und schärferen Forderungen in den Wahlprogrammen von FDP und den GRÜNEN ist ein bloßer Prüfauftrag geworden. Auch ist nicht geplant, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu beteiligen. Deshalb muss Druck entwickelt werden, dass das kirchliche Sonderarbeitsrecht nicht nur geprüft oder lediglich kosmetisch geändert wird. Es gehört abgeschafft und muss verfassungsrechtlich durch eine Formulierung wie im oben genannten Art. 9a des Entwurfs der Gemeinsamen Verfassungskommission ersetzt werden.

Es liegt an den Kirchen, endlich echte Reformen selbst zu beschließen, solange sie das Heft des Handelns noch in der Hand haben. Sie bräuchten sich dabei nur auf die Einsichten und Positionen ihrer eigenen christlichen Sozialethik zu beziehen. Es ist unerträglich, dass die Kirchen Gewerkschaften, Tarifverträge und Mitbestimmungsrechte fordern – doch nur für die Wirtschaft, nicht aber für den Bereich, für den sie selbst zuständig sind. Dabei agieren sie wie Unternehmen am Markt und können sich mit ihren Sonderrechten, die Arbeitnehmer*innen im Raum von Caritas und Diakonie schlechter stellen, Wettbewerbsvorteile sichern. Während die Beschäftigten im öffentlichen Dienst Verbesserungen hart erkämpfen müssen, übernehmen die Kirchen vielfach die erkämpften Ergebnisse und behauptet, es seien keine Streiks nötig. So entzieht sich die Kirche ihrer Verantwortung und schwächt die Bewegung für bessere Bedingungen im Sozial- und Gesundheitswesen. Letztlich schädigt das Sonderrecht der Kirchen aber nicht nur die Rechte der Beschäftigten, sondern auch die Menschen, die in den Einrichtungen von Caritas und Diakonie gepflegt, versorgt und behandelt werden. Denn die Bedingungen, unter denen auch im Sozialsektor gearbeitet wird und die den Klienten zugutekommen, müssen letztlich immer erkämpft werden. Das ist eine Lehre aus der Coronapandemie, in der eine neue Aufmerksamkeit für „systemrelevante“ Berufe entstanden ist.

Es ist bezeichnend, dass die Kirchen das individuelle Arbeitsrecht ohne Bedenken respektieren. Doch wenn es um das kollektive Arbeitsrecht geht, melden sie Bedenken an und reklamieren ein Sonderrecht, das sie mit dem Begriff der „Dienstgemeinschaft“ für sich in Anspruch nehmen. Das ist der harte Kern: Die Kirchen wollen ihre Arbeitgebermacht nicht teilen, denn beim kollektiven Arbeitsrecht stellt sich die Machtfrage. Auch die Unternehmer haben lange Widerstand gegen Tarifverträge oder Mitbestimmung geleistet. Die kirchlichen Arbeitgeber bemäntelt ihren Widerstand mit vermeintlich theologischen Begriffen wie der „Dienstgemeinschaft“. Dabei sind es im Grunde doch nur Arbeitgeberinteressen, die hier vertreten werden.

Das Grundgesetz gibt den Kirchen das Recht, „ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und verwalten“ (Art. 137). Daraus leiten die Kirchen über den Wortlaut der Verfassung hinaus ein Selbstbestimmungsrecht ab. Unter dem BVerfG wurde aus diesem Artikel eine Schutznorm des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gegen den Staat, obwohl die WRV mit diesem Artikel die Absicht verfolgte, die Kirchen aus dem Staatsverbund in die gesellschaftliche Freiheit zu entlassen und diese Verfassungsnorm im GG 1949 erhalten blieb. Diese Umdeutung hat die Rechte der Kirchen extrem ausgeweitet.

Bemerkenswert ist, dass es kaum theologische Beiträge zum kirchlichen Sonderarbeitsrecht, ihren Grundlagen und ihrer Ausgestaltung gibt, obwohl mit vermeintlich theologischen Begründungen gearbeitet wird. Doch diese sind Konstruktionen der Juristen. Es ist längst überfällig, dass Theologie und Sozialethik die theologischen Konstruktionen der Juristen als unangemessen dekonstruieren. Die Kirchen dürfen die Rechte ihrer Beschäftigten nicht länger der Definitionsmacht der Juristen überlassen, die mit vermeintlich theologischen

Begriffen wie jenem der „Dienstgemeinschaft“ hantieren, die jedoch entgegen ihrem Wortlaut keinen theologischen Ursprung haben, sondern dem NS-Arbeitsrecht entstammen, wie Jürgen Klute in seinem Beitrag in diesem Heft ausführte.

Die Kirchen sind nicht bereit, von sich aus auf ihren Sonderstatus im Arbeitsrecht und auf ihre Privilegien zu verzichten. Zentral für die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht ist die Ausnahmeklausel des Betriebsverfassungsrecht (§ 118 Absatz 2). Den Kirchen im Westen gelang es unter Kanzler Adenauer im Jahr 1952 mit Verweis auf die Rechte der Kirchen in der DDR durchzusetzen, dass sie nicht vom Betriebsverfassungsgesetz erfasst werden. Den Kirchen ist dies auf die Zusicherung hin zugestanden worden, nicht weniger als die anderen zu tun. Vielmehr hatte sie zugesichert, allen sozialen Anforderungen in vollem Umfang nachzukommen. Diese Zusage haben die Kirchen bisher nicht eingelöst.

Die Ampel will § 118 Abs. 2 BetrVG leider nicht streichen. Dabei wäre es überfällig, diese fast 70 Jahre alte, nicht mehr zeitgemäße Ausnahmeklausel im Betriebsverfassungsrecht zu streichen. Verkündigungsnahe Tätigkeiten sollen ausgenommen bleiben. Der „Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsrecht“¹ macht hierzu für den Bereich der Mitbestimmung bereits einen konkreten Vorschlag: Das Betriebsverfassungsgesetz soll demnach außerhalb des verkündigungsnahe Bereichs auch auf Religionsgemeinschaften Anwendung finden.

Der Gesetzgeber ist hier gefordert, endlich dafür zu sorgen, dass es im Bereich der Kirchen kein mehr Sonderrecht gibt, sondern die allgemein gültige Rechtsordnung herrscht, wie die Verfassung es vorsieht, wenn es heißt, dass die Kirche ihre Angelegenheit selbständig innerhalb der Schranken des „für alle geltenden Gesetzes“ ordnen und verwalten. Der innere Bereich organisierter

¹ Allgaier/Boltel/Buschmann/Däubler/Deinert/zu Dohna/Eder/Heilmann/Jerchel/Klapp/Klebe/Wenckebach: *Arbeit und Recht (AuR)*, Sonderausgabe April 2022, 6ff.

Religion bleibt vom Staatseinfluss frei. Doch die kollektiven Arbeitsrechte gehören nicht dazu.

In der Weimarer Epoche wurde der zentrale Begriff des „für alle geltenden Gesetzes“ ausgesprochen liberal und formal verstanden.

Kurz und bündig hat die LINKE im Wahlprogramm der Bundestagswahl 2021 völlig zutreffend formuliert: „Wir fordern die Abschaffung des

Konfessionslos und in der Kirche beschäftigt. Christliche Identität in kirchlichen Einrichtungen

Tobias Foß

Die beiden Großkirchen in Deutschland werden bis 2060 um die Hälfte ihrer Mitglieder geschrumpft sein.² Gleichzeitig wachsen die kirchlichen caritativen Einrichtungen. Die Frage stellt sich, wie etwa innerhalb der Diakonie Profilbildungsprozesse ausgerichtet werden sollten – anders ausgedrückt: Worauf sollten sich Kirche und Diakonie konzentrieren, wenn sie wollen, dass Mitarbeitende gerne in ihren Einrichtungen arbeiten und dem Christentum irgendetwas Positives abgewinnen? Die Tendenz verstärkt sich, dass konfessionslose Mitarbeitende die Mehrheit der Mitarbeiterschaft in kirchlichen Einrichtungen bilden werden. Was also in Ostdeutschland bereits der Fall ist, wird sich in ganz Deutschland durchsetzen. Wichtig ist dabei festzuhalten, dass das Phänomen der „Nicht-Kirchenmitgliedschaft“ mit Distanzierungs- und Entfremdungsprozessen zu bisherigen tradierten christlichen und religiösen Handlungen, Vorstellungen und Praxen einhergeht. Kirchliche Einrichtungen haben darauf einzugehen. Die Frage nach Profilbestimmungen gehen Hand in Hand mit

² Vgl. David Gutmann; Fabian Peters: *German Churches in Times of Demographic Change and Declining Affiliation: A Projection to 2060*, in: *Comparative Population Studies*, Vol. 45, 3–34, 2020.

kirchlichen Sonderarbeitsrechts für die Beschäftigten in den Kirchen, in Diakonie und Caritas.“

Franz Segbers em. Prof. für ev. Sozialethik und zuletzt Referatsleiter für Arbeit, Ethik und Sozialpolitik im Diakonischen Werk Hessen und Nassau

Identifikationsprozessen der Mitarbeitenden. Die Menschen vor Ort stellen immer wieder neu ein „diakonisches Profil“ her und bestimmen es richtungsweisend. Im Folgenden werden einschlägige Ergebnisse anhand einer empirisch verankerten Theorie zu konfessionslosen Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen im Raum Sachsen-Anhalts vorgestellt³ und grundlegende Handlungsorientierungen für eine engagierte Diakonie aufgezeigt.

Zwischen Irrelevanz und erhoffter Parteilichkeit

Christliche Bezüge in diakonischen Einrichtungen werden zunächst im Modus der Distanz wahrgenommen. Christliche Praktiken, Vorstellungen und Riten sind nicht bekannt und entfalten kaum eine Lebensrelevanz in den privaten und arbeitsalltäglichen Bereichen der Mitarbeitenden. Folgendes Zitat bringt es auf den Punkt:

„Ähm ja und also so mit all diesen ganz praktischen Glaubensdingen, dazu hab ich kein Bezug. Ich hab ja auch noch nie jemanden beten sehen. Ich hab keine Vorstellung davon. Wahrscheinlich werden die meisten auch sich nicht dauernd hinknien und die Hände falten, wenn sie beten. Wie gesagt auch in der Familie, ich hab da null Bezug dazu. Und deswegen ist das glaub ich für mich alles auch so

³ Vgl. Tobias Foß: *Relevanz im Arbeitsalltag. Das diakonische Profil in der Perspektive von konfessionslosen Mitarbeitenden*, Kohlhammer 2021. Die folgenden Seitenzahlen beziehen sich auf dieses Buch.

fürchterlich abstrakt, irgendwie auch dadurch emotional so gar nicht greifbar. Ich kenne einfach niemanden eng genug, dass ich ihn mal in seinem aktiven Glauben erleben würde, [...]. Ähm aber ja wie soll man da auch noch einen Bezug dazu kriegen?“ (104; Interviewzitat)

Immer wieder werden in den Interviews die Sozialisation für die festgestellten Distanzierungsprozesse genannt. Es ist Zufall, in welche Familie man hineingeboren wird und ob diese christlich geprägt ist. Letzteres ist eher unwahrscheinlich. Konfessionslosigkeit in Ostdeutschland ist eine transgenerationale und mehrheitliche Erscheinung. Jedoch bedeuten diese Distanzierungsprozesse gerade nicht, dass es keine Erwartungen oder Zugänge zu Christentum und Kirche gäbe – im Gegenteil. Es zeigt sich stark, dass in Hinblick auf zwischenmenschliche Handlungsvollzüge eine hohe Erwartungshaltung vorhanden ist. Kirchliche Träger haben sich für ihre Patient*innen einzusetzen – vor allem wird erwartet, dass sie sich für ihre eigenen Mitarbeitenden engagieren.

„Ich hab so vom Empfinden her, hat für mich die Diakonie als Arbeitgeber moralisch noch eine andere Verpflichtung oder vielleicht sollte einen anderen Anspruch haben moralisch, was den Umgang mit Menschen angeht. Nicht nur nach außen hin mit Klienten, sondern vor allem auch nach innen hin mit eigenen Mitarbeitenden.“ [151, Interviewzitat]

Helfen in Notsituationen, Solidarität mit den Randständigen, Gemeinschaft fördern und Eintreten für gerechte Werte – es geht um eine von den Mitarbeitenden formulierte erhoffte Parteilichkeit, die kirchliche Träger umzusetzen haben. Diese Hoffnung wird jedoch oft enttäuscht. Die Interviews machen deutlich, dass es Einrichtungen gibt, die christliche Bezugspunkte für eine Arbeitsverbesserung schlichtweg nicht anbieten oder diese „von der Chefetage“ aufzwingen. Christentum erscheint so als Dienstherr, dem sich Mitarbeitende zu fügen haben. Das verhindert insbesondere einen befreienden Umgang mit christlichen Bezügen seitens der Mitarbeitenden.

„Warum? Warum soll ich für meinen Arbeitgeber oder was, was einbringen, mich damit näher beschäftigen, wenn umgedreht nur verlangt wird?“ [183, Interviewzitat]

Für eine engagierte Diakonie

Gerade in Anbetracht des Relevanzverlustes der Kirchen müssen christliche Kommunikationsformen ihre Relevanz erst unter Beweis stellen – anders ausgedrückt: Der konfessionslose Kontext zwingt kirchliche Träger dazu, ihre eigene Botschaft ernst zu nehmen. Das Evangelium ist eine Befreiungsbewegung, die den Menschen aus der Todesrichtung in die Lebensrichtung stellt – und das gilt immer auch in seinen gesellschaftlichen und arbeitsstrukturellen Verflechtungen. Kirchliche Einrichtungen sollten sich als „Vortrupp des Lebens“ (Helmut Gollwitzer) für ihre eigenen Mitarbeitenden erweisen, um überhaupt noch kommunikationsfähig zu bleiben. Seelsorge und Supervision gilt es in den Arbeitsverträgen als mögliche Angebote fest zu verankern. Dies ist als Arbeitszeit zu verstehen und soll befreiende Entlastungen fördern. Auch in Hinblick auf bezahlte Kurse für die körperlichen Anstrengungen (Leib-sorge) und bzgl. einer dienenden Haltung der Leitungsebene (z. B. Transparenz und Fehlerkultur) gibt es wichtige Ausrichtungen, um eine solidarische Praxis mit den Mitarbeitenden zu unterstützen. Es wäre aber verkürzt, wenn nur das einzelne Unternehmen in den Blick genommen würde. Ein gesamtgesellschaftliches Engagement hängt mit Identifikationsprozessen zusammen. Caritas und Diakonie bilden ein Schwergewicht im Gesundheitsbereich. Sie sind jedoch zu still. Sie haben Druck auf politische Entscheidungsträger aufzubauen und heilsame Reformen umzusetzen. Als Vorreiter für eine grundsätzliche Transformation des DRG-Systems sind sie bisher nicht in Erscheinung getreten. Auch verhalten sie sich zu gleichgültig bezüglich neoliberaler Eskalationen im Gesundheitssystem. Dass privatwirtschaftliche Aktiengesellschaften in Krankenhäusern und Altenpflegeheimen Geschäfte machen, darf nicht

sein. Und Mitarbeitende merken deutlich, ob ein Verband sich parteilich für ihre Mitarbeiterschaft und die gesamte Gesundheitsbranche einsetzt oder nicht. Das prophetisch-kritische Amt der kirchlichen Einrichtungen – die biblisch begründete Vision, dass auch die Gesundheitsbranche anders aussehen könnte und muss – wird zu wenig ausgeführt und medienwirksam nach außen getragen. Weiterhin sollte selbstkritisch mit den eigenen Traditionen umgegangen werden. Der Begriff der „Dienstgemeinschaft“ ist hochproblematisch, weil er vom Nationalsozialismus stark geprägt wurde, um Gewerkschaften aus den Arbeitsbeziehungen hinauszudrängen. Nach der terminologischen Einführung in kirchlichen Trägern wurde er theologisch legitimiert.⁴ Heute hat er für Mitarbeitende kaum eine Bedeutung.⁵ Vor allem geht damit immer ein Streikverbot einher. Das ist ein Problem, weil damit den Randständigen ein zentrales Werkzeug genommen wird, für ihre Rechte zu kämpfen. Wenn kirchliche Einrichtungen

Dienstgemeinschaft – Einordnung eines strittigen Begriffs

Jürgen Klute

Den wenigsten Leserinnen und Lesern wird der Begriff „Dienstgemeinschaft“ etwas sagen. Dass es ein Begriff aus dem Arbeitsrecht ist, macht ihn nicht greifbarer. Dennoch bestimmt dieser Begriff die Arbeit von etwa 1,7 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Bundesrepublik, die bei einer der beiden großen Kirchen oder ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie bzw. Caritas arbeiten. „Dienstgemeinschaft“ ist der Begriff, der das kirchliche Sonderarbeitsrecht, das auch unter

⁴ Vgl. Hermann Lührs: *Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs*, in: *Kirche und Recht* (2/2007), 220–246.

authentisch und kommunikationsfähig bleiben wollen, müssen sie ihre eigenen Mitarbeitenden ermächtigen. Es gilt Empowerment zu betreiben, was immer auch eine Transformation gesellschaftlicher Schief-lagen umfasst. Helmut Gollwitzer hat es zusammengefasst so ausgedrückt:

„Die Relevanz jedes Satzes unseres Glaubensbekenntnisses werden wir unseren Zeitgenossen nur verdeutlichen können als politische und soziale, als gesellschaftlich revolutionäre Relevanz. [...] Nur durch ein verändertes Verhalten im Diesseits, nicht durch bloße Behauptungen über göttliche Wahrheiten, die angeblich ‚an sich‘ beschrieben werden können, können wir heute die Relevanz des Glaubensbekenntnisses bezeugen.“⁶

Dr. Tobias Foß, Vikar in Hohenthurm, ab 04/2023
Schulseelsorger (Berufsschule), Redakteur bei Christ und Sozialist/Christin und Sozialistin

dem Begriff „dritter Weg“ bekannt ist, bezeichnet und charakterisiert. Der arbeitsrechtliche Sonderstatus der Kirchen ist sowohl im Betriebsverfassungsgesetz (§ 118) als auch im Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 1) festgeschrieben. Zudem wurde er durch bundesdeutsche Gerichte mehrfach bestätigt. Der Europäische Gerichtshof hat dem kirchlichen Sonderarbeitsrecht allerdings in jüngerer Zeit Grenzen gesetzt, wie Hartmut Kreß in einem Beitrag in dieser Ausgabe von Micha.links darlegt.

Schaut man in die europäischen Nachbarländer, dann findet sich in keinem anderen Land eine vergleichbare arbeitsrechtliche Sonderstellung. Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände unterliegen

⁵ Malte Dürr: *„Dienstgemeinschaft sagt mir nichts“*. *Glaubenseinstellungen, Motivationen und Mobilisierungspotenziale diakonisch Beschäftigter*. Berlin 2016.

⁶ Helmut Gollwitzer, *Ausgewählte Werke*, Bd. 4, 1988 München, 77f.

in der Regel dem regulären staatlichen Arbeitsrecht. Dass Kirchen gar das Streikrecht in ihren Einrichtungen ausschließen und ihren Mitarbeitenden darüber hinaus noch weitere von der Verfassung garantierte Grundrechte beschneiden, ist in den Nachbarländern, die auf eine längere demokratische Tradition als Deutschland zurückblicken, unvorstellbar. Somit stellt sich die Frage, weshalb es in einem demokratischen Land wie Deutschland überhaupt ein kirchliches Sonderarbeitsrecht gibt.

Die Kirchen verfügten nicht immer über diese Privileg. Als in der Weimarer Republik ein erstes modernes Arbeitsrecht eingeführt wurde – das Betriebsrätegesetz von 1920 –, galt dieses auch für die Kirchen. Erst bei der Gründung der Bundesrepublik haben die Kirchen sich dieses Privileg gesichert. Der Alliierte Kontrollrat hob noch 1945 die Arbeitsgesetzgebung der Nazis auf und erließ 1946 ein Betriebsrätegesetz, das zunächst auch für die Kirchen galt. Als dann die erste gewählte Bundesregierung unter Konrad Adenauer ab 1950 mit der Ausarbeitung eines Betriebsverfassungsgesetzes begann, startete die Evangelische Kirche eine intensive Lobbyarbeit mit dem Ziel, die Kirchen aus dem Gültigkeitsbereich der staatlichen Arbeitsgesetzgebung auszuklammern.

Als Begründung trugen die Kirchen damals vor, dass sie kein Teil der freien Wirtschaft seien, es also keine Konflikte zwischen Kapital und Arbeit gäbe, die eine gewerkschaftliche Organisation und Arbeitskämpfe erforderlich machen. Weiterhin argumentierten die Kirchen, dass eine klare Abgrenzung zum Staat nötig sei. Das sei eine Lehre, die sie aus der so genannten Gleichschaltung der Nazis nach der Machübertragung 1933 gezogen hätten. Durch ein kirchliches Sonderarbeitsrecht solle sichergestellt werden, dass sich so etwas nicht wiederholen könne. Ein politisch wohl relevanter Grund für das kirchliche Bemühen dürfte der Status der Kirchen in der etwa zeitgleich gegründeten DDR gewesen sein. Auch in der DDR fielen die Kirchen nicht unter das allgemeine Arbeitsrecht. Wären die Kirchen der Bundesre-

publik unter das allgemeine Arbeitsrecht gefasst worden, hätte die DDR nachziehen können. Damit hätte dann die Gewerkschaft in der DDR direkten Einfluss auf die Kirchen in der DDR bekommen. Das sollte verhindert werden.

Rechtlich beriefen sich die Kirchen mit ihrem Verlangen nach einem Sonderarbeitsrecht auf Artikel 137 der Weimarer Reichsverfassung, der mit Artikel 140 des Grundgesetzes in dasselbe aufgenommen wurde. Dort heißt es, dass die Kirchen ihre Angelegenheiten im Rahmen der für alle geltenden Gesetze selbst regeln. Die Kirchen leiten daraus bis heute ihren Anspruch auf einen arbeitsrechtlichen Sonderstatus ab, was allerdings ursprünglich so nicht gemeint war.

Theologisch begründeten die Kirchen diesen Anspruch mit der Ausarbeitung „Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts“ des Nazi-Juristen Werner Kalisch, in dem er sich 1952 ausgiebig zur „Dienstgemeinschaft“ äußerte. Im Kern behauptete Kalisch, dass Gewerkschaften und Arbeitskämpfe, wie sie in einer kapitalistisch geprägten Privatwirtschaft erforderlich seien, in einem unüberbrückbaren Widerspruch zum Wesen der Kirche als einer vom christlichen Geist und dem sich daraus ableitenden Dienst am Nächsten geprägten Organisation stünden. Die Adenauer-Regierung hat sich vom Druck der kirchlichen Lobbyisten überzeugen lassen und kam ihrem Begehren nach.

Allerdings gab es in den 1950er Jahren auch innerkirchlichen Widerspruch zu dieser Entwicklung. Sowohl eine Theologenkommission der EKD als auch das Gutachten des Münsteraner Theologen Heinz-Dietrich Wendland sowie eine Studie zu den Arbeitsverhältnissen in der Diakonie von dem Sozialwissenschaftler Konrad Stopp haben sich für Tarifverträge und teils explizit gegen das Konzept „Dienstgemeinschaft“ ausgesprochen. Immerhin hatte diese Diskussion zur Folge, dass die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schleswig-Holsteins (heute: Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche) 1963 als einzige westdeutsche Kirche einen Tarifvertrag mit der damals zuständigen

Gewerkschaft ÖTV (heute: ver.di) abschloss. Allerdings schloss dieser Tarifvertrag Streik als Arbeitskämpfungsinstrument aus. Auf katholischer Seite gab es ebenfalls deutliche Kritik an dem Konzept der „Dienstgemeinschaft“ – vor allem von den beiden Sozialethikern Oswald von Nell-Breuning und Friedhelm Hengstbach.

Bis vor wenigen Jahren galt die „Dienstgemeinschaft“ als ein eigenständiges christlich-kirchliches Konstrukt. Im Laufe der Debatten hatten die Kirchen sogar zugesagt, im Rahmen der „Dienstgemeinschaft“ bessere Arbeitsbedingungen schaffen zu wollen als das staatliche Arbeitsrecht. Dieses Versprechen wurde nie eingelöst. Das war lange der wesentliche Kritikpunkt aus Gewerkschaften und kritischen Teilen der Kirche an diesem Konzept.

Im Rahmen einer 2007 unter dem Titel „Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs.“ veröffentlichten wissenschaftlichen Arbeit legte Hermann Lührs die tatsächlichen historischen Wurzeln der „Dienstgemeinschaft“ offen. Der Begriff war keineswegs – wie lange Zeit behauptet – kirchlichen Ursprungs, sondern er entstammt dem nationalsozialistischen Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst von 1937. Bereits 1934 hatten die Nazis das Arbeitsrecht für den Privatsektor umgekrempelt und den Begriff „Betriebsgemeinschaft“ eingeführt. Für den öffentlichen Dienst folgte 1937 die Neuordnung des Arbeitsrechts. Parallel zur „Betriebsgemeinschaft“ verwendeten die Nazis hier den Begriff „Dienstgemeinschaft“. Zügig, ohne jeden äußeren Druck und ohne Notwendigkeit haben die Kirchen das nationalsozialistische Arbeitsrecht übernommen.

Beide Begriffe – „Betriebsgemeinschaft“ wie „Dienstgemeinschaft“ – bezeichnen ein Arbeitsrecht, das gekennzeichnet ist durch die Außerkraftsetzung eines demokratischen, rechtsstaatlichen Arbeitsrechtes, durch das Verbot von Gewerkschaften, Betriebsräten, Streikrecht, Tarifverträgen und dem Fehlen einer Tarifautonomie. Vergleicht man diese Kernelemente nationalsozialistischen Arbeitsrechts mit den Kernelemen-

ten des als „Dienstgemeinschaft“ charakterisierten kirchlichen Sonderarbeitsrechts, dann zeigt sich, dass beide arbeitsrechtlichen Konzepte in hohem Maße deckungsgleich sind.

Kirchenvertreter*innen weisen diese konzeptionelle Nähe zwar zurück und verweisen darauf, dass bereits vor 1933 der Begriff „Dienstgemeinschaft“ nachzuweisen und er somit keine Erfindung der Nazis sei. Allerdings sind es nur wenige für die Debatte bedeutungslose Quellen, auf die verwiesen wird. Schlüssiger erscheint, dass die Kirchen selbst Begriff und Konzeption der „Dienstgemeinschaft“ befördert haben.

In ihrem 2022 veröffentlichten Buch „Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung“ haben die beiden Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler und Michael Kittner nachgezeichnet, dass auch das Konzept der „Betriebsgemeinschaft“ keine Erfindung der Nazis war, sondern dass es bereits während der Weimarer Republik in Rechtsprechung und öffentlichen Debatten eine erhebliche Rolle spielte. Nach Kittner und Däubler haben die Nazis sich dieses Konzept zu eigen gemacht und zugespitzt. Stellt man in Rechnung, dass – wie mittlerweile gut belegt ist – die protestantische Kirche und die Diakonie tragende Säulen des Nationalsozialismus waren, dann ist es naheliegender, dass Kirche und Diakonie Teil jenes Diskurses waren, auf den Kittner und Däubler verweisen, und dem antigewerkschaftlichen Arbeitsrecht der Nazis nicht nur aufgeschlossen gegenüberstanden, sondern es auch mit befördert haben. Das würde erklären, weshalb die Kirchen das Konzept (und nicht nur den Begriff) der Dienstgemeinschaft schnell und ohne jeden Druck seitens der Nazis übernommen haben.

Damit erscheint das unter dem Nazi-Begriff „Dienstgemeinschaft“ firmierende kirchliche Sonderarbeitsrecht in einem ganz anderen Licht: Die Kirchen haben bei der Gründung der Bundesrepublik die Chance genutzt, sich mit fragwürdigen Argumenten in Anlehnung an das Nazi-Arbeitsrecht eines demokratischen und gewerkschaftlichen Einflusses bei der Aushandlung von

Arbeitsbedingungen zu entziehen – obgleich heute die Europäische Sozialcharta wie auch die Charta der Grundrechte der EU das Recht auf Gründung von Gewerkschaften, die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und das Streikrecht als Grundrechte ausweisen.

Die Kirchen sind die einzigen Organisationen in der Bundesrepublik, in denen sich in solchem Umfang ein Nazi-Erbe hat halten können und die sich nach wie vor diesen Grundrechten entgegenstellen. Deshalb will DIE LINKE den arbeitsrechtlichen Sonderstatus der Kirchen abschaffen. Den Kirchen stünde es gut zu Gesicht, dem zuvorzukommen und von sich aus auf „Dienstgemeinschaft“ und arbeitsrechtlichen Sonderstatus zu verzichten und sich dem regulären demokratischen Arbeitsrecht zu unterstellen, wie es ansonsten üblich ist in Europa.

Anmerkung: Aus Gründen der Lesbarkeit wurde in diesem Text auf Einzelanmerkungen verzichtet. Detaillierte Belege für die in dem Text gemachten Aussagen finden sich in den beiden Wikipedia-Artikeln „Dienstgemeinschaft“ und „Werner Kalisch“ (abgerufen am 05.02.2023) sowie in den folgenden beiden Bänden:

Klute, Jürgen / Segbers, Franz: „Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn“ – Tarifverträge für die Kirchen. Hamburg, 2006.

Belitz, Wolfgang / Klute, Jürgen / Schneider, Hans-Udo / Wendt-Kleinberg, Walter: Verhängnisvolle Dienstgemeinschaft. Abrechnung mit einem nationalsozialistischen Begriff in den Kirchen in Deutschland. Norderstedt, 2020.

Zur Rolle der protestantischen Kirchen im Nationalsozialismus hat Günter Brakelmann eine Vielzahl von Untersuchungen veröffentlicht. Siehe dazu auch: Leffers, Jochen: Was in den Köpfen früher Nazis vorging. Ein New Yorker Soziologe wollte 1934 erfahren, was Menschen bewegt hatte, sich Hitler anzuschließen. Theodore Abel startete einen Aufruf, Hunderte Nazis schickten ihm Aufsätze – und gaben diese Antworten. Der Spiegel, 28.11.2022 sowie: Hawes, James: Die kürzeste Geschichte Deutschlands. Ullstein, 2021, S. 239 ff.

Jürgen Klute, MdEP a.D., langjähriger Industriepfarrer in Herne

Die Novellierung des kirchlichen Arbeitsrechts für die katholische Kirche

Von Mario Gembus

Die christlichen Kirchen setzen eigene Regeln im Arbeitsrecht fest. Das dürfen sie, denn dieses Privileg genießen sie durch das Grundgesetz. Aber müssen sie das auch? Nein, denn kirchliches Arbeitsrecht ist kein Muss. Die Kirchen haben die Möglichkeit, das allgemeine Arbeitsrecht umzusetzen. Aber es gibt aus Sicht der Kirchen keinen Grund das zu tun. Während das allgemeine Arbeitsrecht vor allem ein Arbeitnehmerschutzrecht ist, sind kirchliche Regelungen durch Einschränkungen für Beschäftigte geprägt. Es liegt auf der Hand, wem es vorrangig nützt, wenn die Arbeitnehmerrechte eingeschränkt sind. Benötigen kirchliche Arbeitgeber durch kirchliche Regeln Schutz vor den eigenen Arbeitnehmer*innen? Verfassungsrechtlich gilt, dass die Kirchen ihre eigenen Angelegenheiten selbst ordnen und verwalten können, jedoch in den Schranken des geltenden Rechts. Sofern kirchliche Arbeitgeber privatrechtliche Arbeitsverhältnisse mit abhängig Beschäftigten eingehen, handelt es sich nicht mehr ausschließlich um die eigenen Angelegenheiten der Kirchen. Genau hier besteht ein Konflikt zwischen den Rechten kirchlich Beschäftigter und den Interessen kirchlicher Arbeitgeber.

Eine Reform des katholischen Arbeitsrechts?

Im katholischen Bereich findet das Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht Ausdruck in der katholischen Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Jeder Ortsbischof muss sie in Kraft setzen, damit sie als einheitliche, kirchenrechtliche Grundlage in den Erz-/Diözesen anzuwenden ist. Die darin geregelten gegenseitigen, kirchlich festgelegten Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern haben insoweit eine zentrale Bedeutung, als dass sie für alle rund 800.000 Arbeitsverhältnisse bei Caritas und

verfasster Kirche gelten. Die Grundordnung ist im November 2022 verändert worden. Medial war oft von der Reform des kirchlichen Arbeitsrechts zu lesen. Allerdings handelt es sich bei genauerer Betrachtung um keine umfassende Reform, die eine Stärkung von Arbeitnehmerrechten zur Folge gehabt hätte. Die beschlossenen Änderungen beschränken sich auf wenige, individualrechtliche Fragen.

Defizite des katholischen Arbeitsrechts

Eine ernstgemeinte Reform des katholischen Arbeitsrechts muss sich daran messen lassen, inwieweit sie die im folgenden aufgezählten Defizite des katholischen Arbeitsrechts aus Sicht der Arbeitnehmerrechte abbaut. Arbeitnehmer*innen müssen in Kauf nehmen, dass sie gekündigt werden können, wenn sie ihr privates Leben in einer Weise führen oder eine Meinung äußern, die der Kirche nicht genehm ist. Ebenso können sie gekündigt werden, wenn sie aus der Kirche austreten. An sie werden im Vergleich zu nichtkirchlichen Trägern besondere Loyalitätsanforderungen gestellt, bei deren Verletzung den Beschäftigten arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen, was in nichtkirchlichen Betrieben so nicht zulässig wäre. Statt des Betriebsverfassungsgesetzes gelten schwächere, katholische Regeln für die Mitbestimmung der Beschäftigten im Betrieb. Auch fehlt es ihren Interessenvertretungen an wirksamen Durchsetzungsmöglichkeiten in Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber. Ebenso wichtig wäre eine Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an der Mitbestimmung auf der Unternehmensebene. Bislang gibt es kein Recht auf Vertreter*innen in Aufsichtsorganen. Was in privaten Unternehmen Praxis ist, gibt es in katholischen Großkonzernen nicht. Hinzu kommt, dass katholischen Beschäftigten verwehrt wird, von Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zu profitieren. Das schließt auch ein, sich für eigene Forderungen nach mehr Lohn und besseren Arbeitsbedingungen einsetzen zu können, falls nötig auch mit dem Mittel des Streiks. Die katho-

lische Kirche versucht in ihrer Grundordnung, Streik als verfassungsrechtlich garantiertes Grundrecht der Beschäftigten zu verbieten.

Alles anders – eher nicht

Der katholische Weg der betrieblichen Interessenvertretung bleibt unverändert. Eine Mitbestimmung auf der Unternehmensebene durch Beschäftigte in Aufsichtsorganen gibt es weiterhin nicht, lediglich eine vage Prüfabsicht. Sie hat es aber nicht in die Grundordnung geschafft, sondern lediglich in die bischöflichen Erläuterungen. Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und katholischen Arbeitgebern werden weiterhin explizit ausgeschlossen. Das Streikrecht soll weiterhin suspendiert sein, obwohl Gewerkschaften grundsätzlich keinen Einschränkungen in kirchlichen Betrieben unterliegen. Übrig bleiben die besonderen Loyalitätsanforderungen, mit denen die Kirche bzw. katholische Unternehmen in der Vergangenheit massiv in die private Lebensführung ihrer Beschäftigten eingegriffen haben. Hier gab es Fortschritte in der neuen Grundordnung. Künftig ist insbesondere der Kernbereich der privaten Lebensführung nicht mehr arbeitsrechtlich relevant. Anders gesagt: Es dürfte wesentlich den Kolleg*innen der Bewegung #outinchurch zu verdanken sein, dass die sexuelle Orientierung keinen Kündigungsgrund mehr darstellen wird. Diese Änderung war mehr als überfällig!

Diskriminierungsprivileg der Kirche bleibt - vorerst

Die so genannte kirchenfeindliche Betätigung kann weiterhin zur Kündigung führen. Insbesondere ein Austritt aus der Kirche wird als „kirchenfeindliche Tat“ gewertet. Die Kirche selbst erklärte öffentlich, dass es in diesem Fall keinen Kündigungsautomatismus mehr gäbe und die Regelung deshalb als großer Fortschritt zu bewerten sei. Bei genauerer Betrachtung fällt allerdings auf, dass der Austritt aus der Kirche in der Regel zur Beendigung des

Arbeitsverhältnisses führen solle. Lediglich in Ausnahmefällen könnten unter Betrachtung der Einzelumstände und nach Gesprächsangeboten durch den Arbeitgeber Gründe anerkannt werden, die nicht zur Kündigung führen würden. Im Ergebnis bleibt: Wer als Beschäftigte*r aus der katholischen Kirche austritt, muss weiterhin mit der Kündigung rechnen. Das gleiche gilt für Arbeitnehmer*innen, die sich öffentlich in einer Weise äußern, die der Kirche missfällt. Demonstriert eine Beschäftigte beispielsweise für die Straffreiheit von Schwangerschaftsabbrüchen, betätigt sie sich nach Auffassung der katholischen Kirche kirchenfeindlich, da sie Abtreibungen propagiert, wie es in der Grundordnung heißt. Hinzu kommt, dass Beschäftigte, die einmal aus der Kirche ausgetreten sind, gar nicht erst eingestellt werden sollen. Ob diese Pauschalregelungen für Beschäftigte juristisch Bestand haben können, darf bezweifelt werden. Der Europäische Gerichtshof hat die Kirchen wiederholt in ihre Schranken verwiesen. Doch zeigen auch die neuen Regelungen in der Grundordnung, dass die katholische Kirche weiterhin nicht Willens ist allgemeine Arbeitnehmerrechte anzuerkennen.

Gesetzgeber muss handeln

Die wenigen Neuerungen zeigen, dass kein innerer Reformwille der Kirche zu Grunde lag. Die Änderungen dürften vielmehr auf den äußeren Veränderungsdruck zurückzuführen sein, denn die Rückschläge und Krisen der katholischen Kirche sind vielschichtig: verlorene Arbeitsrechtsverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof, Initiativen wie #outinchurch, anhaltende Kritik an der Aufarbeitung der Missbrauchsfälle oder Rekordaustritte. Die gesellschaftliche Akzeptanz für das Agieren der Kirche sinkt, nicht zuletzt in Bezug auf das Arbeitsrecht. Mit der neuen Grundordnung hätte die katholische Kirche eine wirkliche Reform ihres Arbeitsrechts einleiten können statt weiterhin Beschäftigtenrechte

einzuschränken. Der Gesetzgeber ist gefordert die verfassungsrechtlichen Schranken enger zu definieren. Außerdem kann er konkrete gesetzliche Änderungen vornehmen, wie z.B. Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes, der Unternehmensmitbestimmungsgesetze oder die Abschaffung der Diskriminierungsprivilegien der Kirchen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Mario Gembus ist Gewerkschaftssekretär in der Bundesverwaltung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, zuständig für kirchliche Betriebe, Kontakt mario.gembus@verdi.de

Arbeitsrechtliche Konsequenzen der neueren Entscheidungen von EuGH und BAG zum kirchlichen Arbeitsrecht

Hartmut Kreß

In der Bundesrepublik Deutschland ist das kirchliche Arbeitsrecht zu einem Dauerproblem geworden. Es stellt eine Erblast der Adenauerära dar und beruht auf Weichenstellungen der Nachkriegszeit. Im Jahr 1952 beschloss der Deutsche Bundestag das Betriebsverfassungsgesetz. Zu seinen Konstruktionsfehlern gehört es, dass es den Kirchen in § 118 Absatz 2 eine Sonderstellung einräumte. Ihm zufolge sind die Kirchen an die staatlichen Regeln des kollektiven Arbeitsrechts nicht gebunden. Sie brauchen mit Gewerkschaften keine Tarifverhandlungen zu führen und dürfen ihren Arbeitnehmer*innen das Streikrecht absprechen. Aufgrund der Weichenstellung des Jahres 1952 hat der deutsche Gesetzgeber den Kirchen später weitere Ausnahme- und Sonderrechte zugebilligt. Im Ergebnis ist in Deutschland ein kirchliches Nebenarbeitsrecht entstanden, für das es in anderen europäischen Staaten keine Parallele gibt.

Die Kirchen selbst berufen sich auf das Grundgesetz, um ihren Sonderstatus zu legitimieren. Durch Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Verfassung sei ihnen ein korporatives Selbstbestimmungsrecht zugesprochen worden, aus dem sich ableiten lasse, dass sie sich im Umgang mit ihren Beschäftigten über staatliche Normen und über Arbeitnehmergrundrechte hinwegsetzen dürften. Es würde zu weit führen, hier zu entfalten, warum diese kirchliche Auffassung verfassungsgeschichtlich und verfassungsrechtlich unhaltbar ist. Allerdings ist sie in der Vergangenheit von der Rechtsprechung teilweise gestützt worden, insbesondere vom Bundesverfassungsgericht, manchmal auch vom Bundesarbeitsgericht.

Inzwischen hat der Europäische Gerichtshof

Abhilfe geschaffen. Im Jahr 2018 befasste er sich in zwei Grundsatzurteilen mit dem deutschen kirchlichen Arbeitsrecht. Eines der beiden Urteile betraf einen Vorgang in der evangelischen Kirche. Die Diakonie hatte eine Frau, die kein Kirchenmitglied war und sich um eine Referentinnenstelle bewarb, aus dem Bewerbungsverfahren herausgenommen („Fall Egenberger“). Der EuGH entschied, dass diese Ausgrenzung unrechtmäßig war, weil die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche für die konkrete Arbeitstätigkeit sachlich ohne Bedeutung war.

Das zweite Urteil bezog sich auf die katholische Kirche. Einem von einer katholischen Klinik beschäftigten Arzt war gekündigt worden, weil er ein zweites Mal geheiratet hatte („Chefarztfall“). Der in Luxemburg ansässige Europäische Gerichtshof beurteilte die Kündigung als unzulässig. Die katholische Kirche hätte die persönlichen Freiheitsrechte des Arztes, konkret sein staatlich verbürgtes Recht auf Eheschließung, nicht einfach beiseiteschieben dürfen. Hiermit hat der Gerichtshof der Praxis kirchlicher Arbeitgeber einen Riegel vorgeschoben, das Privatleben und die Berufstätigkeit ihrer Beschäftigten miteinander zu vermengen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte diese europäischen Urteile ermöglicht. Denn beide Male hatte es die Sachverhalte dem Luxemburger Gericht vorgelegt, damit dieses sie im Licht der übergeordneten europäischen Normen prüft. Seinerseits hat das Bundesarbeitsgericht die Luxemburger Richterprüche dann konkret umgesetzt. Im Ergebnis haben der Europäische Gerichtshof und, auf ihn gestützt, das Bundesarbeitsgericht Beachtliches bewirkt: Die Kirchen dürfen Arbeitsplatzbewerber*innen sowie Beschäftigte nicht länger aus religiösen Gründen, z.B. aufgrund der katholischen Ehelehre, diskriminieren. Darüber hinaus hat das höchste europäische Gericht einen sehr wichtigen Punkt zur Geltung gebracht. Seit 2018 sind deutsche staatliche Arbeitsgerichte befugt, Personalentscheidungen der Kirchen in der Sache nachzuprüfen. Hierbei haben sie sich an den indivi-

duellen Grundrechten zu orientieren, die von der innerstaatlichen und von der europäischen Rechtsordnung zugunsten der Beschäftigten verbürgt werden.

Aktuell liegt dem Europäischen Gerichtshof ein weiterer Fall vor. Im Jahr 2022 ist er vom Bundesarbeitsgericht erneut angerufen worden. Eine katholische Klinik hatte einer Hebamme während der Probezeit gekündigt, nachdem sich herausgestellt hatte, dass sie einige Jahre zuvor aus der katholischen Kirche ausgetreten war. Als ihr kirchlicher Arbeitgeber sie nach den Gründen fragte, sagte sie, sie werde erst dann wieder eintreten, wenn die Täter zur Rechenschaft gezogen worden seien, die in der katholischen Kirche sexuellen Missbrauch verübt haben.

Eigentlich kann es keinem Zweifel unterliegen, wie sich der Europäische Gerichtshof äußern wird: Er wird die Kündigung der Hebamme für unrechtmäßig erklären. Denn eine derartige Kündigung bedeutet, dass die katholische Kirche Beschäftigte aus binnenkirchlichen Motiven diskriminiert. Der Sache nach ist es für die berufliche Tätigkeit als Hebamme nicht erforderlich, Kirchenmitglied zu sein. Außerdem beschäftigt die Klinik, die die Kündigung ausgesprochen hat, andere Arbeitnehmer*innen – auch Hebammen –, die ebenfalls keine Kirchenmitglieder sind. Wenn der EuGH auf der Linie seiner Urteile aus dem Jahr 2018 bleibt, dann wird der Hebamme wegen unrechtmäßiger Kündigung eine Entschädigung zugesprochen werden können.

Grundsätzlich zeigt der Hebammenfall, dass die deutsche katholische Kirche noch immer nicht bereit ist, das Grundrecht von Arbeitsplatzbewerber*innen und von Arbeitnehmer*innen auf persönliche Gewissens- und Religionsfreiheit anzuerkennen. Inzwischen hat sie ihr Nein sogar erneut kirchenamtlich zementiert. Am 22. November 2022 hat die katholische Bischofskonferenz ein neues Regelwerk für die kirchlichen Beschäftigten beschlossen. In dieser neuen „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ untersagt sie ihnen den Kirchenaustritt. Dieses

Verbot gilt ausdrücklich auch für Beschäftigte, deren Tätigkeit keine spezifisch religiösen Merkmale aufweist.

Die Grundordnung bedarf noch in anderer Hinsicht deutlicher Kritik. Um nur einen Punkt zu nennen: Ihr zufolge ist die katholische Kirche auch in Zukunft nicht bereit, mit Gewerkschaften Tarifverhandlungen zu führen. Zu derartigen Fragen des kollektiven Arbeitsrechts liegen bislang keine Urteile des Europäischen Gerichtshofs vor. Das Bundesarbeitsgericht hat bisher sehr gezögert, die Stellung der Gewerkschaften gegenüber den Kirchen eindeutig zu stärken. Immerhin finden sich in seinen Urteilen Ansätze, die in diese Richtung weisen. Ein Beispiel: Noch vor gut zehn Jahren standen die evangelischen und die katholischen Kirchen auf dem Standpunkt, Gewerkschaften dürften sich in kirchlich getragenen Einrichtungen – Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser, Erziehungseinrichtungen – nicht frei betätigen; sie besäßen kein Zutrittsrecht. Im Jahr 2012 hat das Bundesarbeitsgericht dieser Ausgrenzung von Gewerkschaften ein Ende gesetzt.

Wie wird es weitergehen? Der Europäische Gerichtshof hat Maßstäbe gesetzt. Allerdings konnte dies nur punktuell anhand von Einzelproblemen des individuellen Arbeitsrechts erfolgen, die ihm bisher vorgelegt worden sind. Eine umfassende Reform müsste der Deutsche Bundestag in Gang bringen: Aufhebung des kirchlichen Sonderarbeitsrechts, Gleichstellung der kirchlich Beschäftigten mit anderen Arbeitnehmer:innen und Gewährleistung der staatlichen Mitbestimmungs- und Gewerkschaftsrechte in kirchlich getragenen Einrichtungen. Es ist sehr unsicher, ob die jetzige Regierungskoalition einen solchen Schritt gehen wird. Daher ist es gut vorstellbar, dass auch in Zukunft die Rechte kirchlich Beschäftigter auf dem Gerichtsweg durchgesetzt werden müssen. Dann wird es auch in Zukunft auf die Eckpunkte ankommen, die der Europäische Gerichtshof setzen wird.

Prof. Dr. Hartmut Kreß lehrt Sozialethik an der Universität Bonn

Weltliches Recht muss auch für Kirchen gelten

Pascal Meiser

Insgesamt sind bei den christlichen Kirchen, Diakonie und Caritas über 1,7 Millionen Menschen angestellt, davon rund 70 Prozent Frauen. Die Mehrzahl von ihnen arbeitet in Einrichtungen wie Kitas Krankenhäusern oder Pflegeheimen. Die Kirchen, ihre sozialen Einrichtungen und Unternehmen und damit im Besonderen die dort Beschäftigten leisten so als Teil der Freien Wohlfahrtspflege einen wichtigen Beitrag bei der Sicherstellung von unverzichtbaren sozialen Dienstleistungen am Menschen.

Anders als andere Beschäftigte haben die Beschäftigten der Kirchen und der kirchlichen Einrichtungen jedoch weiterhin nur deutlich eingeschränkte Arbeitnehmerrechte. Für sie gilt häufig weiter das kirchliche Sonderarbeitsrecht. Die Kirchen berufen sich dabei auf das in der Weimarer Reichsverfassung festgeschriebene und im Grundgesetz fortgeschrieben Recht, ihre inneren Angelegenheit selbst regeln zu dürfen, und eine zumindest fragwürdige Rechtsprechung, die daraus ableitete, dass dieses Recht auf Selbstorganisation auch weitreichende Ausnahmen von ansonsten allgemein gültigen arbeitsrechtlichen Regelungen umfasse.

DIE LINKE kritisierte dies schon seit langem. Eben diese Haltung spiegelt sich so auch in den letzten Stellungnahmen der Religionspolitischen Kommission der Partei, die mit der Aktualisierung der religionspolitischen Positionen der Partei beauftragt wurde, wider. Denn für die betroffenen Beschäftigten bedeutet der aktuelle Zustand weiter handfeste Nachteile: weniger Schutz vor Diskriminierung und Kündigungen, weniger Mitbestimmung und so gut wie keine Tarifverträge.

Besonders drastische Auswirkungen haben noch immer vor allem die erweiterten Loyalitätspflichten für die kirchlichen Beschäftigten, die weit in die

private Lebensführung eingreifen, und die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sogar explizit gesetzlich abgesichert wurden.

In jüngster Zeit hat jedoch nicht nur die politische Kritik an diesem überkommenen Sonderrecht zugenommen und zu vorsichtigen kircheninternen Reformprozessen geführt. Auch die Gerichte sehen die damit einhergehende Benachteiligung der kirchlichen Beschäftigten zunehmend kritisch. Bereits 2018 hatte das Bundesarbeitsgericht über den Fall eines Arztes zu entscheiden, der wegen erneuter Eheschließung von seinem kirchlichen Arbeitgeber gekündigt wurde. Das Gericht stellte dabei fest, dass der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz auch in kirchlichen Einrichtungen Anwendung findet. Der Arzt sei von seinem kirchlichen Arbeitgeber gegenüber nicht katholischen Kolleginnen und Kollegen unzulässig benachteiligt worden. Zuvor hatte der Europäische Gerichtshof bereits entschieden, dass die Vorgabe, ein katholischer Chefarzt müsse den nach dem Verständnis seiner Kirche „heiligen und unauflösbaren Charakter“ der Ehe beachten, nicht als „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ erscheine.

Zuletzt bestätigte auch ein durch das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) in Auftrag gegebenes 259-seitiges Rechtsgutachten die Untragbarkeit des kirchlichen Sonderrechts. Demnach gäbe es kaum noch Rechtfertigungsgründe für das besondere Arbeitsrecht der Kirchen.

Das bedeutet natürlich nicht, dass keinerlei Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber bestünden. Und aus meiner Sicht sollte unstrittig sein, dass diese Pflichten bei einer Kirche oder bei einem anderen so genannten Tendenzbetrieb wie einer Partei, einer Gewerkschaft oder einem Zeitungsverlag weitergehend sein können als bei normalen Arbeitgebern. Mithin können Verstöße gegen diese Loyalitätspflichten gegebenenfalls auch in einer Kündigung münden.

Doch dabei bedarf es auch bei den kirchlichen

Arbeitgebern unbedingt einer Abstufung nach der Nähe zum Tendenzträger. So können besonders strenge Regelungen für so genannte verkündigungsnahe Tätigkeiten wie Pfarrer sicher begründbar sein. Es dürfte unstrittig sein, dass dies in diesem Fall eine entsprechende Religionszugehörigkeit umfasst. Entsprechende Vorgaben können hier aber durchaus weiter bis in die private Lebensführung reichen, wenn dies für die jeweilige Religionsgemeinschaft von besonderer Bedeutung ist. Zugleich können und dürfen aber keinesfalls die gleichen Maßstäbe etwa für Sportlehrer oder Ärztinnen angelegt werden, die für einen kirchlichen Träger arbeiten, auch wenn sich in der konkreten Umsetzung dieses Grundsatzes immer wieder die Frage stellen wird, wo diese verkündigungsnahe Tätigkeiten anfangen und wo diese aufhören.

Ein Sonderrecht für die Kirchen und ihre Einrichtungen gibt es aktuell auch bei der Mitbestimmung der Beschäftigten: Sie bleiben vom Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes weiter komplett ausgenommen. Zwar gibt es aufgrund eigener kirchlicher Regelungen stattdessen eigene kirchliche Mitarbeitervertretungen. Doch deren Rechte, insbesondere wenn es im Konfliktfall darum geht, diese Rechte auch durchzusetzen, bleiben deutlich hinter den Rechten eines Betriebsrates oder eines Personalrates zurück. Auch für diese Ausnahmeregel gibt es keinen überzeugenden Grund. Zum Schutz des Rechts, die eigenen religiösen Angelegenheiten selbst zu regeln, genügen auch die im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten – und eigentlich bereits deutlich zu weit gefassten – Einschränkungen der Mitbestimmung in Tendenzbetrieben.

Schließlich gilt auch für das Tarifrecht, dass die Kirchen einen Sonderstatus für sich beanspruchen. Statt Tarifverhandlungen auf Augenhöhe mit Gewerkschaften zu verhandeln, werden durch eigene Gremien, die paritätisch mit Vertretern der kirchlichen Arbeitgeber und ihren Beschäftigten besetzt sind, kollektive Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegt. Hier finden durchaus Verhandlungen

statt, in der Regel aber ohne Unterstützung einer Gewerkschaft und ohne die Möglichkeit, dass die Beschäftigten ihren Forderungen im Zweifel auch mit Streiks Nachdruck verleihen können.

Im Ergebnis verkommen Lohnverhandlungen dergestalt schnell zu dem, was das Bundesarbeitsgericht einmal so treffend als "kollektives Betteln" bezeichnet hat. Zugleich ist es auch hier in den letzten Jahren zu vorsichtigen Veränderungen in der Rechtsprechung gekommen und ein Streikrecht ist, wenn auch sehr zurückhaltend und nur sehr bedingt, inzwischen in einzelnen Fällen durchaus schon anerkannt. Die kirchlichen Arbeitgeber lehnen dies jedoch in weiten Teilen weiter kategorisch ab und beharren darauf, dass Arbeitskämpfmaßnahmen unvereinbar mit dem Dienst am Nächsten seien.

Vor dem Hintergrund, dass die kirchlichen Träger in der Regel in einem durchkommerzialisierten und auf Wettbewerb ausgerichteten Umfeld agieren, wirkt dieses Argument fast schon zynisch. Denn: Solange die Beschäftigten keine starken Rechte haben, um sich dem zu erwehren, sind sie es, die die Folgen von Konkurrenz und Kostendruck mit voller Wucht abbekommen – und das ganz gleich ob die Beschäftigten in rein privatwirtschaftlich, freigemeinnützigen oder kirchlichen Einrichtungen tätig sind.

All das zeigt, dass eine Abschaffung des kirchlichen Sonderstatus im Arbeitsrecht längst überfällig ist und es wird spannend, ob die Ampel-Koalition dies in Angriff nimmt. Im Koalitionsvertrag heißt es dazu vorsichtig: „Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündigungsnahe Tätigkeiten bleiben ausgenommen.“ Die zurückhaltende Formulierung in Form eines Prüfauftrags und die Einschränkung, eine mögliche Reform gemeinsam mit den Kirchen zu prüfen, die wiederum das Vorhaben rundheraus ablehnen, lassen zumindest berechtigte Zweifel aufkommen, wie ernst es der Koalition mit diesem Vorhaben tatsächlich ist. DIE LINKE wird im Bundestag in jedem Fall weiter Druck machen, dass die

Benachteiligung der kirchlichen Beschäftigten ein Ende findet und irdisches Recht endlich auch für sie gilt.

Pascal Meiser, gewerkschaftspolitischer Sprecher der Fraktion DIE LINKE im Bundestag

Aus dem Abschlussbericht der Kommission Religionsgemeinschaften, Weltanschauungsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft des Parteivorstandes der LINKEN 2022

Linke Religionspolitik: Staat und Kirche trennen – der Vielfalt von Religionen und säkularen Weltanschauungen Raum geben

Sonderarbeitsrecht abschaffen – Rechte der Beschäftigten durchsetzen

Die katholische und die evangelische Kirche sowie die beiden ihr zugeordneten Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie sind mit ca. 1,6 Mio. Beschäftigten – unter ihnen 70 Prozent Frauen – die größten Arbeitgeberinnen nach der öffentlichen Hand in der Bundesrepublik. Deshalb wirkt sich das kirchliche Sonderarbeitsrecht nicht nur auf kirchlich-religiöse Arbeitsbereiche im engeren Sinne aus, sondern auch auf den gesamten Sozialsektor in der Bundesrepublik.

Die Subsidiarität ist ein Strukturprinzip des bundesdeutschen Sozialstaatsmodells. Es wurde seit der Einführung des Markt- und Wettbewerbsregimes zunehmend ausgehöhlt und zu einem Instrument der Deregulierung umgeformt. Die bislang verbotenen privat-gewerblichen Anbieter wurden zugelassen und den gemeinnützigen Verbänden

gleichgestellt. Um Kosten einzusparen, wurde zwischen den Wohlfahrtsverbänden und zwischen ihnen und den privat-gewerblichen Träger ein Wettbewerb initiiert. Der Sozialsektor wurde zu einem der am stärksten deregulierten Wirtschaftszweige Deutschlands.

Die Kirchen begründen die Besonderheit des kirchlichen Sonderarbeitsrechts mit dem Begriff »Dienstgemeinschaft«. In der Weimarer Zeit gab es kein kirchliches Sonderarbeitsrecht. Erst ab den 1950er Jahren gab die Politik den Kirchen das Recht, ihr Arbeitsrecht selbstständig zu gestalten. Zentraler Begriff wurde die »Dienstgemeinschaft«, die keineswegs kirchlichen Ursprungs ist, sondern 1936 aus dem antigewerkschaftlichen und antidemokratischen NS-Arbeitsrecht übernommen wurde. Die bundesdeutschen Gerichte haben lange eine extensive Deutung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen akzeptiert und sind der kirchlichen Lesart gefolgt, dass staatliche Gerichte sich aus dem kirchlichen Arbeitsrecht raushalten – auch wenn das oftmals eine Einschränkung von Grundrechten von kirchlichen Angestellten zur Folge hatte. In zwei Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) bzw. des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus den Jahren 2018 und 2019 wurden die Freiheit der Kirchen in ihren arbeitsrechtlichen Entscheidungen jeweils deutlich stärker begrenzt, als es das Bundesverfassungsgericht bis dahin tat.

Rechte der Kirchen und die Grund- und Menschenrechte

Nach dem über Art. 140 GG verbindlichen Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung ordnet und verwaltet jede Religionsgemeinschaft »ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes« (Art. 137 Abs. 2 i. Verb. m. Art. 140 GG). Diese Rechtsbestimmung haben die Kirchen über den Wortlaut der Verfassung extensiv zu einem Selbstbestimmungsrecht ausgeweitet. Die Rechtsposition der Kirchen als Institution darf keinen Vorrang gegenüber den individuellen Grund- und Menschenrechten ihrer

Beschäftigten einnehmen. Sie findet ihre Grenzen an den für alle geltenden Gesetzen und den Grund- und Menschenrechten. Entsprechend der Rechtsprechung des EuGH müssen die individuellen Menschenrechte und die Rechte der Beschäftigten gegenüber dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht gestärkt werden.

Die Kirchen können ihre Identität bewahren, ohne ihre Beschäftigten arbeitsrechtlich zu benachteiligen. Das Recht auf Religionsfreiheit schützt den Freiraum für die Religionsausübung im engeren Bereich der Verkündigung. Da es keinen Sachgrund für ein Sonderarbeitsrecht der Kirchen gibt, muss der arbeitsrechtliche Sonderstatus der Kirchen zugunsten des allgemein geltenden Arbeitsrechts aufgehoben werden. Dazu gehört das kollektive Recht auf gewerkschaftliche Betätigung sowie Tarifverträge. Tarifverträge sind auch für kirchliche Betriebe ein normales Mittel, um Lohn- und Arbeitsbedingungen festzuschreiben. - Verkündigungsnahe Tätigkeiten bleiben ausgenommen.

Mitbestimmungsrechte

Die Kirchen müssen den Beschäftigten in ihren Einrichtungen dieselben Mitbestimmungsrechte gewähren, die die Verfassung allen Arbeitnehmer*innen zuerkennt. Dazu gehören neben dem Betriebs- bzw. Bundespersonalverfassungsgesetz (BetrVG bzw. BPerVG) auch das Recht auf eine paritätische Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsratsgremien.

Streikrecht

Das Streikrecht ist ein Menschenrecht. Auch in den Kirchen und den ihnen nahestehenden Organisationen wie Diakonie und Caritas muss das Recht auf Streik als Verfassungsrecht gesichert sein.

Daseinsvorsorge und Privatisierung

Die sachfremde Ökonomisierung und Privatisierung des Sozialsektors muss zurückgedrängt

werden, denn die Arbeit im Sozialsektor für und am Menschen ist keine Ware, sondern ein soziales Gut. Soziale Dienste in der Daseinsvorsorge sind ein öffentliches Gut und keine Ware. Nicht-gewinnorientierte Trägerschaften (freigemeinnützig und öffentlich) müssen wieder Vorrang vor gewinnorientierten privat-gewerblichen Trägern haben. Krankenhaus- und Pflegekonzernen muss der Börsengang verboten werden.

Die Kirchen müssen sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als dominierende Akteure und Arbeitgeberinnen im Sozial-, Krankenhaus- und Pflegektor stellen und das heutige Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als arbeitsrechtlichen Rahmen übernehmen. Gute Arbeit und gute Dienstleistungen kann es im Sozialsektor nur geben, wenn die Privatisierung und die Gewinnorientierung zurückgedrängt werden.

Deshalb fordern wir die Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen, Religionsgemeinschaften und in den ihnen angeschlossenen Einrichtungen zu stärken und ihre strukturelle Benachteiligung zu beseitigen.

1. Das kollektivrechtliche Grundrecht auf Koalitionsfreiheit muss auch für Beschäftigte in Kirchen und Religionsgemeinschaften gelten.

Deshalb fordern wir das Recht auf Tarifverträge und das Recht auf Streik für Beschäftigte in den Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie den ihnen angeschlossenen Wohlfahrtsverbänden.

2. Die Beschäftigten in Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie in den ihnen verbundenen Wohlfahrtsverbänden müssen die gleichen Mitwirkungs-, Mitberatungs- und Mitbestimmungsrechte wie Beschäftigte in weltlichen Einrichtungen durch Streichung des § 118 (2) BetrVG zuerkannt werden.

Wir fordern deshalb, dass das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung (DrittelbG; MitbestG) in Kirchen und Religionsgemeinschaften Anwendung finden.

3. Der Schutzgehalt des Rechts der Religionsgemeinschaften, »ihre Angelegenheiten selbständig zu ordnen und zu verwalten« (Art. 137 Abs. 3 WRV i. Verb. m. Art. 140 GG) darf die Grundrechte der Beschäftigten nicht in unzulässiger Weise einschränken. Die Kirchen und Religionsgemeinschaften können ihr Selbstbestimmungsrecht nach europäischem Recht nur gelten machen, wenn die Art der Tätigkeit und ihre Ausübung eine »wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung« für eine Betätigung der Religion darstellt. (EuGH C 414/16)

Deshalb fordern wir, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen entsprechend der Rechtsprechung des EuGH die Grundrechte nicht schmälert. Verkündigungsnahe Tätigkeiten bleiben ausgenommen.

Autor*innen des Abschlussberichtes: Christine Buchholz, Michael Brie, Jochen Dürr, Hermann Klenner, Jürgen Klute, Helge Meves, Yasmin Nahass, Petra Pau, Hermann Ruttmann, Viola Schubert-Lehnhardt, Franz Segbers

Ausführliche Fassung mit Nachweisen: *Das Sonderarbeitsrecht der Kirchen und seine gesellschaftlichen Wirkungen*, 2020 <https://www.die-linke.de/partei/parteidemokratie/kommissionen/kommission-religionsgemeinschaften-weltanschauungsgemeinschaften-staat-und-gesellschaft/detail/das-sonderarbeitsrecht-der-kirchen-und-seine-gesellschaftlichen-wirkungen/>

Rechtsgutachten der Böckler-Stiftung:

Arbeitsrechtliche Privilegien für Kirchen nicht mehr haltbar – Grundrechte von Beschäftigten gestärkt

Die Kirchen konnten in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten lange auf weitgehende Sonderregelungen pochen. Tatsächlich ist die Ungleichbehandlung von Beschäftigten aber nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt. Das zeigt ein neues Rechtsgutachten, das das Hugo-Sinzheimer-Institut (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat. Die Kirchen konnten in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten lange auf weitgehende Sonderregelungen pochen. Die Ungleichbehandlung von Beschäftigten ist aber nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt, so ein durch das Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht (HSI) gefördertes Rechtsgutachten:

Wie weit dieses Recht reicht, hat der ehemalige Arbeitsrichter Peter Stein in einem Gutachten für das HSI erörtert. Die Grenzen sind demnach enger gesteckt, als es die Rechtsprechung hierzulande über Jahrzehnte vorgegeben hat. Das kirchliche „Nebenarbeitsrecht“ sei spätestens nach mehreren Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) nicht mehr haltbar, schreibt Stein, der an einem der Verfahren vor dem EuGH als Anwalt beteiligt war. Vorgaben, die in die private Lebensführung eingreifen und auf eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten hinauslaufen, seien allenfalls bei „verkündigungsnahe“ Tätigkeiten rechtmäßig. Ob das im Einzelfall zutrifft, hätten nicht die Kirchen selbst, sondern staatliche Gerichte zu entscheiden.

Peter Stein: *Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen*, HSI-Schriftenreihe Band 47, Januar 2023. download: <https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008510>

Welcher Widerstand? Eine dreifache Annäherung an den Stand der Klimabewegung

Thomas Zeitler

Vor vier Jahren, im Frühjahr 2019, nahm die neue Klimabewegung in Deutschland Fahrt auf: kurz nach den erfolgreichen Kämpfen um den Hambacher Forst gründeten sich Fridays4Future und Extinction Rebellion und trugen mit ihren Protesten und Aktionen des zivilen Ungehorsams die Klimafrage in die breite öffentliche Debatte.

Einige UN-Klimakonferenzen, eine Pandemie, eine Bundestagswahl und einen innereuropäischen Krieg später, zeigen sich Verschiebungen in der Protestlandschaft. Mit der „Letzten Generation“ ist ein neuer Akteur dazugekommen, der statt auf punktuelle Massenmobilisierung auf das medial wirksame Dauerfeuer von Störaktionen durch kleine Protestgruppen setzt. Zugleich hat sich in der misslungenen Verteidigung des Dorfes Lützerath vor der Kohlegier von RWE die Begrenztheit von lokalen Abwehrkämpfen gegen politische und ökonomische Interessen gezeigt.

Welcher Widerstand ist am Ende wirksam? Welche Formen von Protest sind legitim? Welche Umsteuerung ist auch gegen die Trägheit der Strukturen und der Massen notwendig durchzusetzen? Diese Fragen werden nicht nur in der Bewegung, sondern auch zunehmend in kirchlichen Gremien debattiert, wie auf der EKD-Synode in Magdeburg im November 2022.

Ich versuche im Folgenden einen ‚ordnenden Blick‘ auf die Situation zu werfen, indem ich drei Strategien von Widerstand betrachte und versuche theologisch einzuordnen. Sie leisten verschiedenes und wirken doch zusammen, auch in den Transformationsprozessen, in denen wir uns derzeit befinden!

1 „Dem Rad in die Speichen fallen“ (D. Bonhoeffer)

Üblicherweise denken wir ‚Widerstand‘ im Modus der Konfrontation: da ist ein bedrohlicher, böser, verbrecherischer Akteur, dem es gilt, Einhalt zu gebieten. Und im besten Fall gelingt es einer organisierten Widerstandsbewegung (oder einem heldischen Einzeltäter oder einer Gruppe), die Bedrohung abzuwehren und den Gegner unschädlich zu machen. Zur Umkehr zu bewegen. Oder auszuschalten. Bis hin zum Tyrannenmord.

In der Klimabewegung erscheint dieses Schema in der lautstarken Kritik am „weiter so“ der fossilen Industrien und am zögerlichen regulierenden Handeln der Regierung. Stoppt RWE! Die Regierung versagt! Protestlogiken verlangen nach Adressaten, also Schuldigen, die man zu einem alternativen Handeln bewegen möchte. Die Protestierenden treten dabei oft auf als moralisch überlegene Anwälte der Interessen von aktuellen und künftigen Opfern: der nachfolgenden Generationen oder der Menschen im globalen Süden.

Debatten, auch theologische, drehen sich dann meist um die Legitimität und Effektivität bestimmter Widerstandsformen: Sind Straßenblockaden gewaltfrei? Treffen sie die Richtigen? Stärken die Rechtsbrüche am Ende nicht nur den Repressionsapparat, der im Zweifel stärker ist als die wenigen mutigen Akteure? Wird nicht eine falsche Lust am Märtyrertum kultiviert? Bleiben die Aktionen nicht rein symbolisch? Müsste nicht die fossile Infrastruktur zum Ziel von ganz konkreten Sabotageakten werden (s. die Texte von Andreas Malm oder Tazio Müller)?

So richtig die Benennung der Verursacher (neben den Ursachen) der ökologischen Krise ist: zum spezifischen Profil der ökologischen Krise gehört dass sie systemischen Charakter hat, also einen Gesamtzusammenhang bildet aus gesellschaftlichen Großakteuren, aber auch zivilisatorischen Logiken und verinnerlichten Verhaltensweisen. So wirkt es manchmal paradox, dass gegen eine ‚imperiale Lebensweise‘ (U. Brand/M. Wissen)

protestiert wird, an der man selbst Anteil hat. Wie geht „system change statt climate change“ als Widerstandsform? Oder sind hier doch eher nur ‚prophetische Interventionen‘ zu erreichen, die bewusstseinsbildend und debattenfördernd wirken können?

2 „Widerstehe doch der Sünde!“ (BWV 54)

Neben diesen Formen ‚aktiven‘ Widerstandes sind aber auch die Strategien zu würdigen, die eher ‚passiven‘ Charakter haben, indem sie versuchen, sich dem toxischen System zu entziehen, ja es ohne direkte Konfrontation zu unterlaufen: durch alternative Lebensstile und den Aufbau einer gelebten Gegenkultur. Und die dabei alles andere als ‚passiv‘ sind in einem Verständnis von Untätigkeit oder reiner Verweigerung. Sie sind in hohem Maße gestaltend aktiv und voller Energie und Kreativität. Aber auch nicht ohne Probleme.

Der ‚ökologische Fußabdruck‘ als Inbegriff des Versuchs, das eigene Konsumverhalten klimaneutral zu regulieren, steht stark in der Kritik eines systemblinden Individualismus. Solange die Verbräuche der gesamtgesellschaftlichen Infrastruktur so groß sind wie bisher, kann ein/e Einzelne/r das Ziel einer ‚sündlosen‘ Lebensweise gar nicht erreichen. Minimalismus und Selbstbesch(n)eidung allein retten die Welt nicht. Und haben doch ihre Berechtigung angesichts der Rolle von Summeneffekten auf die Emissionsentwicklung.

Als ‚Bottom-up-Widerstand‘ müssen auch alle Initiativen gesehen werden, die versuchen, unabhängige, resiliente und lokale Gegenstrukturen aufzubauen. Die Transition-Town-Bewegung wäre hier an erster Stelle zu nennen, als gemeinschaftsbildender Motor konkreter Transformationen, vom Thema Mobilität, Müllvermeidung, Ernährung bis zur kompletten Kreislaufwirtschaft. Auch hier findet sich die Ambivalenz, dass zwar Samen einer zukünftigen nachhaltigen Zivilisation gelegt werden, aber das „Richtige Leben im Falschen“ immer wieder an seine Grenzen stößt.

Die Last eines klimagerechten/fehlerfreien/entgifteten/sündlosen Lebens kann und darf also nicht dem/der Einzelnen auf die Schultern gelegt werden. Ohne seine/ihre Handlungsspielräume zu unterschätzen und zu vernachlässigen. Denn jede Alternativentscheidung delegitimiert zugleich die Propaganda der Alternativlosigkeit. Another world is possible. Christ*innen nennen es Reich Gottes. Und das gibt es schon jetzt. Und noch nicht. Aber immer mehr. Vielleicht mit einem Kipppunkt zum Guten!

3 „Mystik und Widerstand“ (D. Sölle)

Aus christlicher und kirchlicher Perspektive ist es spannend zu beobachten, dass es in der Breite der neuen Klimabewegung einen ‚spirituellen Subtext‘ gibt, wie er in den neuen sozialen Bewegungen der 70/80er-Jahre noch fremd war. Zwar legen alle Gruppen Wert auf die wissenschaftliche Fundiertheit ihrer Analysen und Forderungen. Aber es gibt ein Wissen darum, dass die zivilisatorische Krise auch eine ‚Beziehungskrise‘ zwischen Mensch und Welt ist. Und nicht allein mit technischen und/oder politischen Mitteln behoben werden kann.

Somit können alle Bemühungen, die Entfremdungsprozesse an der Wurzel unserer ‚falschen Lebensweise‘ zu überwinden, auch als Widerstandshandlungen angesehen werden. Exemplarisch zu sehen ist das an einem ‚Bestseller‘ in der Klimabewegung, Joana Macys und Chris Johnstones Buch „Hoffnung durch Handeln“, das im englischen Original den Untertitel trägt „Work that reconnects“, also in etwa „Übungen, die uns wieder in Verbindung bringen“. Aus buddhistischer und tiefenökologischer Tradition werden Ressourcen erschlossen, die die Resilienz und Handlungsfähigkeit im Aktivismus erhalten und zugleich eine ökologische Wiedereinbettung des Menschen kultivieren.

Auch aus christlicher Tradition haben wir zum Glück einiges zu einer solchen ‚spirituellen Widerstandskultur‘ beizutragen. Ich nenne nur das große Alterswerk von Dorothee Sölle „Mystik und

Widerstand“, in dem sie genau diese Verknüpfung von Empfindungsfähigkeit, Eingebettet sein und Widerständigkeit herausarbeitet. Oder der US-amerikanische Schöpfungstheologie Matthew Fox, der noch in hohem Alter dazu aufgerufen hat, einen interreligiös-ökologischen Orden zu gründen, in dem sich alle sammeln können, die die Erde nach ihren Kräften lieben und verteidigen wollen. Mystik und prophetischer Aktivismus als zwei Seiten einer Medaille.

Blickt man auf diese drei Zugänge zu Fragen des Widerstands, so sind alle drei relevant für eine ‚christliche Klimabewegung‘, so eine solche im Entstehen begriffen sein sollte und wofür es bisher nur zarte Ansätze gibt (wie etwa bei ‚Christian Climate Action‘ im Rahmen von Extinction Rebellion, den ‚Christians4Future‘ oder ‚Kirche an der Kante‘ in den Kohlekämpfen). Und die Möglichkeiten reichen eben weit hinaus über eine ‚Abseignung‘ oder aktive Teilhabe an Protestaktionen. Initiativgruppen und Gemeinden können zugleich Orte gelebter Alternativen werden oder spirituelle Stärkungsräume im Transformationsprozess. Auch das ist relevanter Widerstand. Gegen die Vernichtung. Und für das Leben.

Thomas Zeitler

Pfarrer für Kunst- und Kulturarbeit an St. Egidien, Nürnberg, und Aktivist bei Extinction Rebellion

Rezensionen

„Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn“

Tarifverträge für die Kirchen

„Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn“ – unter diesem Titel haben Jürgen Klute und Franz Segbers 2006 einen Band zur Diskussion um das kirchliche Arbeitsrecht im Hamburger VSA Verlag veröffentlicht. Im Zentrum des Bandes steht die Auseinandersetzung um die Einführung von Tarifverträgen in den beiden großen Kirchen und deren Wohlfahrtsverbänden. Bei der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsgesetzes in der ersten Hälfte der 1950er Jahre wurden die Kirchen aufgrund einer massiven Lobbyarbeit insbesondere seitens der evangelischen Kirche gegenüber der damaligen Bundesregierung unter Konrad Adenauer von der Gültigkeit dieser beiden Gesetzeswerke ausdrücklich ausgenommen. Seit dem gab es sowohl innerhalb der Kirchen als



auch in der zuständigen Gewerkschaft (zunächst ÖTV, später in der Nachfolgewerkschaft Ver.di) intensive Debatten zu diesem Thema und auch immer wieder Versuche, gewerkschaftliche

Tarifverhandlungen und Tarifverträge in den Kirchen durchzusetzen.

Lediglich in der heutigen Nordelbischen Kirche (evangelisch) wurden 1963 Tarifverträge eingeführt, jedoch unter Ausschluss des Streikrechts. In der Berliner evangelischen Kirche gab es bereits seit Beginn der 1920er Jahre Tarifverträge. Sie wurden nach dem Ende der Nazi-Diktatur zwar nicht offiziell abgeschafft, sie spielten in der Praxis aber keine Rolle mehr. Der Band zeichnet die Diskussionen um Tarifverträge in den Kirchen anhand zentraler Dokumente und Texte nach. Zudem haben die beiden Herausgeber in einem gemeinsamen eigenen Beitrag einen Vorschlag unterbreitet, wie Tarifverhandlungen und -verträge in der Evangelischen Kirche aussehen könnten. Der Band enthält außerdem zwei Geleitworte von Alfred Buß, dem damaligen Präses der Evangelischen Kirche von Westfalen, der selbst Verdi-Mitglied ist, und von Frank Bsirske, dem damaligen Vorsitzenden von Ver.di.

Leider ist der Band nur mehr antiquarisch erhältlich bzw. in Fachbibliotheken zugänglich. Lese-
proben und das komplette Inhaltsverzeichnis gibt es jedoch noch auf der Webseite des VSA Verlags:
[https://www.vsa-verlag.de/index.php?id=6576&tx_ttnews\[tt_news\]=9917&tx_ttnews\[backPid\]=6428](https://www.vsa-verlag.de/index.php?id=6576&tx_ttnews[tt_news]=9917&tx_ttnews[backPid]=6428)

Jürgen Klute / Franz Segbers (Hrsg.): „Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn.“ Tarifverträge für die Kirchen; VSA Verlag Hamburg, 2006; ISBN 3-89965-215-0 1 (nur noch antiquarisch erhältlich).

Manfred Böhm/Ottmar Fuchs: *Würde statt Verwertung in der Arbeitswelt*, Würzburg 2022, 200 S.

Die Verfasser Manfred Böhm und Ottmar Fuchs gehen mit diesem Buch auf eine Suchbewegung nach Erfahrungen, „die als Gabe erlebt werden“ (10) inmitten einer neoliberal-eskalierenden Arbeitswelt. Es handelt sich um positive Gegenerfahrungen, die zeigen, „dass die oft einseitig wahrgenommene Realität der Arbeitswelt nicht uniform schwarz ist, sondern fragmentarisch und subversiv durchsetzt von Erfahrungen der Menschlichkeit.“ (11) Eine bessere Welt kommt zum Vorschein, die Impulse setzt, den gegenwärtigen Rahmen zu überwinden.



Zunächst beschreiben die Verfasser die Kategorie der Gabe näher (Kap. 1). Sie umfasst Räume (Heterotopien), die sich totalitären Regimen (etwa dem Neoliberalismus) widersetzen, Zusammenhalt

antizipieren, das Gegebene transformieren und Solidaritätserfahrungen mit Ritualen kombinieren („konvivale Räume“, 30). Die Verfasser sprechen verstärkt von „Kleinutopien“ (38) und fragilen Fortschritten (38–43).

Daran anschließend formulieren die Verfasser Hoffnungsversuche (Kap. 2), d.h. beispielhafte Transformationsansätze, die insbesondere die vorherrschende Eigentumslogik überwinden (Thomas Piketty) und für ein Arbeitsverständnis, das befreiend ist, plädieren (Dorothee Sölle). Hierbei gilt die theologische Grundannahme, dass der biblische Gott, dem Land und Eigentum gehören (Lev 25,23) einseitige Machtanhäufungen und Ausbeutungsprozesse verbietet.

Die Verfasser vertiefen ihre theopolitischen Überlegungen (Kap. 3) dahingehend, dass innerhalb der Bibel eine gerechte Wirtschaftsordnung beschrieben werde, die mit dem Wesen Gottes unmittelbar zusammenhängt. Sie kommen zum Ergebnis: „Gottesfurcht und Sklavenfreilassung bedingen und erschließen sich gegenseitig.“ (82f.) Gott entsprechend heilig zu handeln, bedeute seine Liebe und Gabe allen Menschen weiterfließen zu lassen. Darin werde gewährleistet, dass die Menschenwürde unantastbar ist (87). Im Gegensatz dazu stehe die Arbeitswelt gegenwärtig „unter Druck, und zwar in vierfacher Hinsicht: beim Thema der Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, der Entlohnung, der Arbeitsbedingungen und der gesellschaftlichen Wertschätzung“ (112; Kap. 4). Der Druck führe in Überbeanspruchung. Es brauche gerade hier einen Einsatz für das Reich Gottes („praktische Solidarität, Einsatz für Gerechtigkeit, kämpferische Furchtlosigkeit vor der Obrigkeit“ (131)). Die beschriebene Last in der Arbeitswelt sei Ausdruck neoliberaler Eskalationen (Kap. 5), die sich als alternativlos präsentieren („TINA-Prinzip = There is no alternative! 134) und sich als „neue Heilslehre“ (138–142) tief in die Vorstellungen der Menschen manifestieren wollen. Gegengesänge sind laut Verfasser wichtig,

die konkret erläutert werden (Kap. 5 u 6): Sabbat als Erinnerung einer anderen Welt, Gewerkschaften, Betriebsräte, Wachhalten der Sehnsucht nach der Utopie, klare Positionierungen, Eingeständnis von Fehlern, Vertrauen, Zusammenhalt, Furchtlosigkeit, Umgang mit drohender Kündigung usw. – die Verfasser machen ihre positiven Gnaden-Erfahrungen in der Arbeitswelt transparent. Sie fungieren als exemplarische Orientierungen für den Einsatz eines gerechten Zusammenlebens in einer neoliberal beherrschten Arbeitswelt.

Abgeschlossen wird das Buch mit ironisch-humorvollen Gedichten, die laut Verfasser eine Möglichkeit ist, gegenwärtige Herausforderungen zu verarbeiten und Erlebtes besser zu begreifen (Kap. 7). Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Verfasser ein gelungenes Buch geschrieben haben, das klar den Zusammenhang von christlicher Nachfolge, Neoliberalismuskritik und Gnadenerfahrungen darstellt. Gerade in Anbetracht der gegenwärtigen Krisen, darf sich Hoffnung nicht in Resignation verlieren, sondern mit den Worten von Marie Veit: „Es muss auch vor allem weitererzählt werden, was gelungen ist, eine Erzählkultur ‚von unten‘, von denen, die an der Zukunft arbeiten, muss entstehen“⁷. Das Buch von Manfred Böhm und Ottmar Fuchs leistet hierfür einen wichtigen Beitrag.

Dr. Tobias Foß, Vikar in Hohenthurm, ab 04/2023 Schulseelsorger (Berufsschule), Redakteur bei *Christ und Sozialist/Christin und Sozialistin*

Jahresausgabe (2022) der Zeitschrift *Christ und Sozialist/Christin und Sozialistin* ist erschienen!

Angesichts der Neuausrichtung der Imperien und der „Zeitenwende“ im Gefolge des Ukrainekrieges fokussiert die Jahresausgabe der Zeitschrift *Christ*

⁷ Gottfried Orth: *Gottes und der Menschen Genossin*. Marie Veit: *Texte 1972–2000*, Münster 2021, 443.

und Sozialist/Christin und Sozialistin (CuS) des Bundes der religiösen Sozialist*innen das Thema Pazifismus – von der Vision bis zur Realität“. Es wäre aber unzureichend, die Konflikte der Welt nur auf dieses Themenfeld beschränken zu wollen.

Da die gegenwärtigen Krisen vielfältig sind (Umweltkatastrophe, Friedenskrise, Rechtsruck, soziale Schief lagen) bildet der kapitalismuskritische

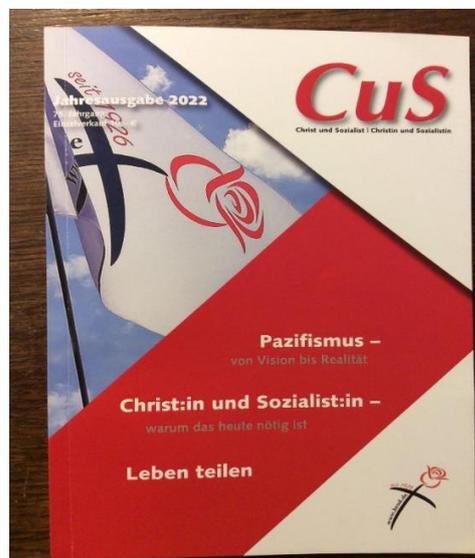
Teil „Christ:in und Sozialist:in – warum das heute nötig ist“ den Hauptteil des Heftes. Dieser wird vom dritten Teil mit einem Beitrag zum Katholikentagsmotto von Franz Segbers zum Thema „Das Kommunistische im Christentum“ abgerundet.

Die Jahresausgabe endet mit zahlreichen Buchrezensionen. Viele Autor*innen schmücken die Themen des Heftes über knapp 140 Seiten. Das Heft kostet 10 Euro.

Bezugsadresse: info@brsd.de bestellt werden. Auch ein Abonnement ist möglich.

Mit einer Mitgliedschaft beim BRSD wird die Arbeit der Zeitschrift noch stärker unterstützt.

Mehr Informationen auf der Homepage (www.brsd.de).



Religionspolitische Kommission der LINKEN

Der Parteivorstand hat den Bericht der religionspolitischen Kommission der LINKEN entgegengenommen und dazu am 17.12.2022 einen Beschluss gefasst:

Der Parteivorstand nimmt den Bericht der Kommission Religionsgemeinschaften, Weltanschauungsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft des Parteivorstandes der LINKEN entgegen und bedankt sich bei den Mitgliedern der Kommission für ihre Arbeit.

Der Bericht wird den Gliederungen der Partei zugestellt und die Landesverbände gebeten,

Diskussionsräume für die Diskussion des Berichtes zur Verfügung zu stellen. Dabei sollen thematisch zuständige Arbeitszusammenhänge, Landesarbeitsgemeinschaften und Verantwortliche in den Vorständen und Fraktionen einbezogen werden.

Die Kommission Religionsgemeinschaften, Weltanschauungsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft wird gebeten, eine Beschlussvorlage für eine Befassung auf einem Parteitag innerhalb der nächsten zwei Jahre vorzubereiten.

Jetzt kommt es darauf an, in den Landesverbänden die entsprechenden Veranstaltungen anzuregen.

Impressum: micha.links

Herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft LINKE Christ*innen:

Kontakt: bag.linkechristinnen@die-linke.de

Verlagsort: Berlin

ISSN 2750-5405

Verantwortliche Redakteure für micha.links 1/ 2023: Jürgen Klute, Franz Segbers

Redaktionsteam: Tobias Foß, Martin F. Herndlhofer, Julia Lis, Helge Meves, Jürgen Klute, Christoph Rinneberg, Franz Segbers

Kontakt: Franz Segbers, mail@franz-segbers.de

Layout: Helge Meves, mail@helgemeves.de

Redaktionsschluss 24.3.2023

V. i. S. d. P.: Franz Segbers, mail@franz-segbers.de und Helge Meves, mail@helgemeves.de

Internet: eingestellt unter der Webadresse: <https://www.die-linke.de/partei/parteidemokratie/weitere-zusammenschlusse/bag-linke-christinnen/michalinks/>

Erscheinungsweise: 3-mal jährlich

Vertrieb und kostenfreier Bezug: bag.linkechristinnen@die-linke.de

Micha.links darf gerne an andere Menschen weitergeleitet werden!

Vorschau:

Ausgabe 2/2023 micha.links ***Feminismus & Kirche***