

Antrag

der Abgeordneten Raju Sharma, Jan Korte, Sevim Dağdelen, Ulla Jelpke, Petra Pau, Jens Petermann, Frank Tempel, Halina Wawzyniak, Harald Weinberg und der Fraktion DIE LINKE.

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die beiden großen christlichen Kirchen in Deutschland und ihre Wohlfahrtsverbände sind ein tragender Pfeiler des Sozial- und Gesundheitssektors in Deutschland. Kirchliche Krankenhäuser, Kindergärten, Einrichtungen der Jugendhilfe, der Pflege für alte Menschen und Menschen mit Behinderung sowie Jugend- und Altenheime tragen durch ihr soziales Engagement im Dienste am Nächsten maßgeblich zur dezentralen Grundversorgung der Bevölkerung im Bereich Pflege, Gesundheit und Soziales bei. Mit insgesamt ca. 1,3 Millionen Beschäftigten sind die christlichen Kirchen und ihre sozialen Einrichtungen die größten Arbeitgeber in Deutschland.

Seit einigen Jahren schließen sich jedoch immer mehr Träger sozialer Einrichtungen im Bereich der Diakonischen Werke und des Deutschen Caritasverbandes zu Großeinrichtungen mit tausenden Beschäftigten zusammen. Sie verstehen sich als Unternehmen der Sozialbranche und agieren als Wettbewerber auf einem Konkurrenzmarkt. Sie streben Wachstum und beherrschende Marktanteile an. Die Rechtsform solcher Träger ist in zunehmender Zahl die von Kapitalgesellschaften. Sie haben sich zu Interessenverbänden wie dem Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) oder der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) zusammengeschlossen. Der VdDD ist der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) beigetreten und Mitglied in dessen Vorstand. Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas haben sich von der Bindung an die Tarife des öffentlichen Dienstes gelöst und Vergütungsordnungen beschlossen, die von diesen Tarifen unabhängig sind. Die neuen Vergütungsordnungen sollen Wettbewerbsvorteile erzielen, indem das Vergütungsniveau abgesenkt wird. Infolge dessen liegt das Vergütungsniveau in der Diakonie inzwischen deutlich unter dem Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst. Im Protokoll der Kirchenkonferenz der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vom 30. Juni 2005 ist festgehalten, dass die EKD und die Diakonie den Wechsel vom Bundes-Angestelltentarifvertrag zum TVöD dazu nutzen sollte, ein eigenständiges Tarifsysteem zu entwickeln, dass im Gesamtergebnis 5 Prozent unter dem des TVöD bleiben soll. Noch weiter gehende Kostensenkungen streben kirchliche Einrichtungen durch Ausgründungen von Betriebsteilen an, durch niedrig bezahlte Leiharbeit, durch betriebliche Gehaltsabsenkungen und andere Formen der Personalkostenreduktion zu Lasten der Beschäftigten.

Ungeachtet des ökonomischen Wandels im Sozial- und Gesundheitssektor und der veränderten Stellung der Einrichtungen und Träger der konfessionellen Wohlfahrtsverbände werden die Beschäftigten von Kirchen und sonstigen Religionsgesellschaften, deren karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie konfessionellen Wohlfahrtsverbänden bislang nur sehr eingeschränkt vom kollektiven und individuellen Arbeitsrecht erfasst: Betriebliche Mitbestimmungsrechte, das Recht zur Bildung arbeitsrechtlicher Koalitionen (Gewerkschaften) und das Tarifvertragsrecht gelten lediglich eingeschränkt, das durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) grundrechtlich gewährleistete Recht des Arbeitskampfs (Streik) soll nach der überwiegenden Rechtsprechung ebenfalls nur beschränkt zur Anwendung kommen. Beschäftigten der Kirchen, kirchlichen Einrichtungen und konfessionellen Wohlfahrtsträger kann unter Berufung auf weitreichende Loyalitätsobligationen, die sich auch auf ihr außerdienstliches Verhalten erstrecken sollen, einfacher als im öffentlichen Dienst und in privaten Unternehmen gekündigt werden. Dies soll nicht nur für den verkündungsnahen Bereich – also bei Priestern, Pastorinnen und Pastoren, Pfarrern und Pfarrern sowie anderen Beschäftigten, die unmittelbar im Bereich der Vermittlung, Verkündung oder praktischen Umsetzung einer Religion tätig sind – gelten, sondern auch für Tätigkeitsfelder, in denen kirchliche Einrichtungen im Wettbewerb mit anderen Anbietern stehen. Die noch über den Tendenzschutz, der (auch gewinnorientierten) Betrieben mit geistig-ideeller Ausrichtung größere Handlungsspielräume eröffnet, hinausgehende Privilegierung der Kirchen führt zu einer Wettbewerbsverzerrung auf dem Rücken der Beschäftigten. Wollen sie ihre individuellen Rechtsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich durchsetzen, führt der Rechtsweg zunächst über Kirchenarbeitsgerichte, bevor sie die staatliche Gerichtsbarkeit in Anspruch nehmen können (BGH NJW 2003, 2097). Alles in allem sind die Beschäftigten von Kirchen und sonstigen Religionsgesellschaften sowie deren karitativen und erzieherischen Einrichtungen damit Beschäftigte zweiter Klasse.

Gerechtfertigt werden die strukturellen Benachteiligungen von Beschäftigten der Kirchen und sonstigen Religionsgesellschaften gegenüber Beschäftigten der öffentlichen Hand und privater Unternehmen von kirchlicher Seite und Teilen der Judikatur regelmäßig mit den sogenannten Kirchenartikeln der Weimarer Reichsverfassung (WRV) vom 11. August 1919 (Artikel 136 bis 139 und 141 WRV), die durch Artikel 140 GG in das Grundgesetz aufgenommen wurden. Namentlich Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV sichere kirchlichen Arbeitgebern ein Selbstbestimmungsrecht darüber, was zu den eigenen Angelegenheiten gehöre, ohne dass es dafür letztlich auf kollidierende Grundrechte der kirchlichen Beschäftigten ankäme. Dieses Verständnis der verfassungsrechtlichen Grundlagen des Verhältnisses des Staates zu den Kirchen verkennt indes sowohl die völkerrechtlichen Vorgaben als auch die gegenüber denen der Weimarer Reichsverfassung veränderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Bundesrepublik Deutschland der Gegenwart. Im Hinblick auf Artikel 1 Absatz 2 GG hat auch die Auslegung der „Kirchenartikel“ menschenrechtsfreundlich zu erfolgen. Maßgebliche Bedeutung kommt insofern Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) zu: Im September 2010 hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) (Urteil vom 23. September 2010, Beschwerde-Nr. 1620/03) die Kündigung eines als Organist und Chorleiter tätigen Angestellten der katholischen Kirche für unrechtmäßig erklärt, weil sein kirchlicher Arbeitgeber bei seiner Kündigung wegen „Ehebruchs“ und „Bigamie“ gegen das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens aus Artikel 8 EMRK verstoßen habe. Ungeachtet des Verstoßes gegen die Grundordnung der katholischen Kirche für den kirchlichen Dienst hätten die Arbeitsgerichte nicht sorgfältig genug zwischen den Rechten des Beschwerdeführers aus Artikel 8 EMRK und dem Selbstbestimmungsrecht des kirchlichen Arbeitgebers aus Artikel 140 GG

i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV abgewogen. Bereits im Lichte dieses menschenrechtlichen Schutzstandards der Rechte der Beschäftigten der Kirchen, kirchlichen Einrichtungen und sonstigen Religionsgesellschaften aus der EMRK bedarf das überkommene innerstaatliche Rechtsverständnis daher einer grund- und menschenrechtsfreundlichen Korrektur. Bestätigt und verstärkt wird dieser Korrekturbedarf durch die veränderten rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Bundesrepublik Deutschland der Gegenwart: Unter dem Grundgesetz sind Kirchen und kirchliche Einrichtungen keine staats- und grundrechtsfreie Sphäre mehr. Der aus dem Sozialstaatsgebot folgende Auftrag an den demokratischen Gesetzgeber, „für einen Ausgleich der sozialen Gegensätze und damit für eine gerechtere Sozialordnung zu sorgen“ (BVerfGE 22, 180, 204; 94, 241, 263; 97, 169, 185; 110, 412, 445), erstreckt sich grundsätzlich auch auf den Bereich kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse. Dort bestehen dieselben strukturellen Interessengegensätze zwischen der Arbeitgeberseite und den Beschäftigten wie in allen anderen Bereichen des Arbeitslebens auch. Dies durch den Begriff der „christlichen Dienstgemeinschaft“ zu verschleiern ist nicht sachgerecht. Insbesondere das Argument, in kirchlichen Einrichtungen bestünde kein Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, weil sich beide Seiten dem gleichen religiösen Ziel verpflichtet hätten, überzeugt nicht. Überall, wo Menschen lohnabhängig beschäftigt sind, um ihren Lebensunterhalt finanzieren zu können, befinden sie sich in einem strukturellen Abhängigkeitsverhältnis, das zwangsläufig auch mit unterschiedlichen Interessen einhergeht. Da sich Kirchen und kirchliche Einrichtungen wie „normale“ Arbeitgeber verhalten, Leiharbeit einführen, Betriebe ausgliedern und Löhne drücken können, müssen sich die Beschäftigten dagegen auch effektiv wehren können.

Im Einzelnen schlägt sich die strukturelle Benachteiligung Beschäftigter der Kirchen und kirchlichen Einrichtungen auf den folgenden Feldern nieder:

1. Wesentliche Elemente des kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere die betrieblichen Mitbestimmungsrechte sowie das Streikrecht der Beschäftigten der Kirchen und kirchlichen Einrichtungen sind gegenüber denen der Beschäftigten der öffentlichen Hand und den von privaten Betrieben unterentwickelt:
 - Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) findet unbeschadet deren Rechtsform keine Anwendung auf Religionsgesellschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen. Ebenso wenig ist das Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (SprAuG) auf Kirchen und Religionsgesellschaften sowie deren karitative und erzieherische Einrichtungen anwendbar. Infolgedessen haben sie lediglich eingeschränkte Informations- und Beratungsrechte, Widerspruchsrechte bei beabsichtigter Kündigung und Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Versetzung oder Umgruppierung.
 - Beschäftigte von Religionsgesellschaften und deren karitativen und erzieherischen Einrichtungen, die Körperschaften des öffentlichen Rechts nach Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 5 WRV sind, können keine Personalräte gründen, da laut dessen § 112 auch das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) auf sie nicht anwendbar ist. Auch das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) und das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) sind auf von Kirchen und Religionsgesellschaften getragene große Privatunternehmen nicht anwendbar. Im kirchlichen Bereich gibt es zwar allgemeine Richtlinien, die Grundbedingungen für Arbeitsverhältnisse festlegen. Zur innerbetrieblichen Verhandlung von Arbeitsbedingungen haben die Kirchen sogenannte Arbeitsrechtliche Kommissionen eingerichtet, die mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite besetzt sind. Die Zutrittsvoraussetzungen zu den Arbeitsrechtlichen Kommissio-

- nen und die dort geltenden Beschlussverfahren und Verhandlungsbedingungen werden den Arbeitnehmervertretern aber durch Beschlüsse der kirchlichen Leitungsinstanzen – beim Caritasverband der Delegiertenversammlung, beim Diakonischen Werk der EKD e. V., der Diakonischen Konferenz – auferlegt. Die soziale Mächtigkeit von Diakonie und Caritas als Arbeitgeber geht damit über die soziale Mächtigkeit von Arbeitgebern anderer Bereiche noch hinaus. Den kirchlich Beschäftigten werden kollektive gewerkschaftliche Mittel hingegen vorenthalten. Im Rahmen des Systems der Arbeitsrechtlichen Kommissionen können sie ihre Koalition nicht frei bilden. Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften zur Regulierung der allgemeinen Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten auf überbetrieblicher Ebene werden von den kirchlichen Arbeitgebern fast ausnahmslos abgelehnt. Das als „Dritter Weg“ bezeichnete kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht bietet damit ein wesentlich geringeres Schutzniveau für die Beschäftigten als in „normalen“ Privatunternehmen. Es schließt die Gewerkschaften als Teil der Betriebsverfassung von der betrieblichen Mitbestimmung aus. Seine Regelungen sind konfessionell ungleich und regional zersplittert. Anders als im öffentlichen Dienst und im Privatsektor verhandeln die kirchlichen Arbeitgeber mit Beschäftigten, die in einem Anstellungsverhältnis zu ihnen stehen, nicht dieselbe Erfahrung und das Know-how mitbringen wie Gewerkschaftsfunktionäre und sich auch nicht – wie diese – hauptamtlich der Interessenvertretung widmen. „Der ‚Dritte Weg‘, welcher im Bereich kirchlicher Einrichtungen an die Stelle von Tarifvertrag und Arbeitskampf treten und eine konsensuale Regelung der Arbeitsbedingungen ermöglichen soll, [kann deshalb] in seiner gegenwärtigen Ausprägung nicht als geeignet angesehen werden, der Arbeitnehmerseite vergleichbare Chancen zur Durchsetzung ihrer Forderungen zu vermitteln, wie sie im außerkirchlichen Bereich auf der Grundlage des staatlichen Arbeitsrechts mit Tarifvertrag und Arbeitskampf zur Verfügung stehen“ (LAG Hamm, Urteil vom 13. Januar 2011, Az. 8 Sa 788/10, Rn. 108; vgl. auch ArbG Hamburg, Urteil vom 18. März 2011, Az. 14 Ca 223/10, Rn. 88/89).
- Der Ausschluss von über einer Million Menschen in Deutschland von grundlegenden Beschäftigtenrechten ist grundgesetzlich ungerechtfertigt. Entsprechende frühe Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, wonach der pauschale Ausschluss durch das in Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV („Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“) verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften vorgegeben sei (BVerfGE 46, 73, 94; dazu Richardi, BetrVG-Komm, § 118 Rn. 188; Dütz, NZA 2008, 1383, 1385), sind angesichts zwingender Vorgaben der Europäischen Menschenrechtskonvention sowie des veränderten systematischen Zusammenhangs, in dem die durch Artikel 140 GG dem Grundgesetz inkorporierten sogenannten Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung (WRV) im Gesamtkontext des Grundgesetzes auszulegen sind, inzwischen nicht mehr haltbar. Da das Verhältnis Staat–Kirche einem fortwährenden Wandel der rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unterliegt, sind die Schranken des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts vor dem Hintergrund dieser Veränderungen „anders zu interpretieren als vormals“ (Morlok, Die korporative Religionsfreiheit und das Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 GG/Art. 137 Abs. 3 WRV einschließlich s. Schranken, in: Heinig/Walter (Hrsg.), Staatskirchenrecht oder Religionsverfassungsrecht, 2007, 185, 196 f.). Maßgeblich ist insofern der individualrechtliche Ansatz des Grundgesetzes (Morlok, ebd., 192). Er drückt sich vor allem in der herausgehobenen systematischen

Stellung der Grundrechte im Grundgesetz aus und fordert einen Schutz der Grundrechte auch gegenüber nichtstaatlichen Organisationen. Der Einzelne darf von der Organisation, der er angehört, nicht überwältigt werden (Morlok, ebd., 192).

Der organisierten Religionsbetätigung im Spannungsfeld zu den individuellen Freiheitsrechten der Beschäftigten bei Religionsgesellschaften und deren Einrichtungen wäre durch die Einbeziehung kirchlicher Arbeitgeber in die in den Gesetzen zum kollektiven Arbeitsrecht enthaltenen Regelungen zu sogenannten Tendenzbetrieben ausreichend Rechnung getragen. Die bisherigen Regelungen (vgl. etwa § 118 Absatz 1 BetrVG) sehen für sogenannte Tendenzbetriebe ebenfalls eine Beschränkung der Beschäftigten-Mitwirkungsrechte vor, indem sie die Anwendung der gesetzlichen Regelungen ausschließen, „soweit die Eigenart des Betriebs oder Unternehmens“ es erfordert. Dies ist kritisch zu hinterfragen. Inwieweit der Tendenzschutz verändert oder abgeschafft werden sollte, ist in einem gesonderten Verfahren zu erarbeiten. In diesem ersten Schritt muss der Schutz der unternehmerischen Freiheiten kirchlicher Arbeitgeber mindestens auf das Niveau von Tendenzbetrieben reduziert werden. Der derzeitige, völlige Anwendungsausschluss eröffnet den kirchlichen Arbeitgebern demgegenüber über den Tendenzschutz hinaus weite Handlungsspielräume, obwohl kirchliche Einrichtungen, aufgrund ihrer religiösen Motive neben der Gewinnerzielungsabsicht oder primär ebenfalls eine geistig-ideelle Ausrichtung haben und daher qualitativ nicht anders zu bewerten sind, als diejenigen Betriebe, die bisher dem Tendenzschutz unterfallen.

Auch bei dem durch Artikel 9 Absatz 3 GG gewährleisteten Recht, zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, sind die Beschäftigten kirchlicher Einrichtungen und sonstiger Religionsgesellschaften gegenüber Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und privater Unternehmen strukturell benachteiligt. Zwar können sich Kirchenbeschäftigte in Gewerkschaften organisieren und kirchliche Einrichtungen zu Arbeitgeberverbänden zusammenschließen. Dies ist jedoch aufgrund der insgesamt schwachen Stellung, die sie gegenüber der Arbeitgeberseite haben, bisher nur in sehr geringem Umfang geschehen. Eine entscheidende Rolle spielt dabei, dass Beschäftigten von Kirchen und deren Einrichtungen das aus Artikel 9 Absatz 3 GG abgeleitete Streikrecht von der Rechtsprechung weitgehend abgesprochen wird. Maßgeblich dafür soll wiederum das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften aus Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV sein. So untersagte etwa das Arbeitsgericht Bielefeld im März 2010 erstinstanzlich der Gewerkschaft ver.di, die Beschäftigten des Evangelischen Krankenhauses in Bielefeld zur Arbeitsniederlegung aufzurufen mit dem Argument, das Selbstbestimmungsrecht gebiete es, „den Kirchen und Trägern kirchlicher Einrichtungen bei der Gestaltung der sozialen Ordnung einen Weg offen zu halten, der die Wahrnehmung der Aufgaben in einer eigenständigen Organisation nach eigenen Verfahrensregelungen ermöglicht“ (Urteil vom 3. März 2010, Az. 3 Ca 2958/09). Erst das Landesarbeitsgericht Hamm stellte in seiner kassierenden Entscheidung vom 13. Januar 2011 klar, dass „auch unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlich garantierten Autonomie der Religionsgesellschaften sowie der kirchlich geprägten Eigenheiten und besonderen Aufgabenstellung ein vollständiger Ausschluss von Arbeitskämpfmaßnahmen, welcher auch Arbeitnehmer in Randbereichen und Hilfsfunktionen des Krankenhausbetriebs umfassen soll, über das rechtlich gebotene Maß hinaus[geht] und damit zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der ebenfalls verfassungsrechtlich gestützten Rechtsposition der Beklagten und ihrer bei der Klägerin zu 1 als Arbeitnehmer beschäftigten Mitglieder“ führt (Urteil vom 13. Januar 2011, Az. 8 Sa 788/10, Rn. 108).

Am ehesten wird das Arbeitsgericht Hamburg dem Verhältnis des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aus Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 WRV und dem Grundrecht der kirchlichen Beschäftigten auf Arbeitskampfmaßnahmen aus Artikel 9 Absatz 3 GG gerecht. Im Fall des streikenden Marburger Bundes betonte es in seinem Urteil vom 1. September 2010 (Az. 28 Ca 105/10): „Im Rahmen der vorzunehmenden Güterabwägung (...) ergibt sich, dass das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nicht einen derartigen Vorrang genießt, dass jeglicher Streik und jegliche sonstige Form der Arbeitsniederlegung als Voraussetzung für den geltend gemachten Anspruch, unzulässig und damit verboten und zu unterlassen sind: (...) Die Koalitionsfreiheit genießt einen hohen Rang in der Wertordnung des Grundgesetzes. Die Tarifautonomie gilt auch im kirchlichen Bereich (...). Grundsätzlich ist von dem strukturell unterlegenen Arbeitnehmer auszugehen. Der Arbeitgeber diktiert die Arbeitsbedingungen. Er ist im Vergleich zum Arbeitnehmer, der auf Arbeit angewiesen ist, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, der ‚Mächtigere‘. Erst durch einen Streik oder eine sonstige Arbeitsniederlegung bzw. Arbeitskampfmaßnahme wird ein Machtgleichgewicht hergestellt (...). Das Gebot der christlichen Nächstenliebe steht einem Streik ebenfalls nicht grundsätzlich entgegen. Arbeitskampfmaßnahmen und auch der Streik stellen keinen ‚Krieg‘ dar und tragen auch nicht zwangsläufig Aggressionen in die Einrichtungen des Klägers hinein. Sie dienen dazu, Arbeitnehmer auf Augenhöhe mit ihrem Arbeitgeber verhandeln zu lassen.“ Das Urteil wurde vom Landesarbeitsgericht Hamburg am 23. März 2011 bestätigt (Az. 2 Sa 83/10).

Richtigerweise steht der effektive Schutzgehalt des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aus Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV unabhängig von der Eingehung eines Tarifvertrages nicht zur freien Disposition der Anspruchsträger. Lediglich bei der Bestimmung des Schutzbereichs des Artikels 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV, ist das Selbstverständnis der Kirchen und sonstigen Religionsgesellschaften davon, was zu ihrem religiösen Sendungsauftrag gehört, ein entscheidender Gesichtspunkt. In der sich anschließenden Abwägung mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit ist das kirchliche Selbstverständnis demgegenüber nur noch insoweit berücksichtigungsfähig, wie es auf der Seite des Artikels 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV als Faktor bei dem schonenden Ausgleich mit dem Recht aus Artikel 9 Absatz 3 GG einfließt. Über die Gewichtung ihres Selbstbestimmungsrechts aus Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV im Verhältnis zur Koalitionsfreiheit der Beschäftigten und das Ergebnis der Abwägung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts mit der Koalitionsfreiheit vermögen weder die als Arbeitgeber fungierenden Kirchen und sonstigen Religionsgesellschaften noch die lediglich zur Rechtsanwendung berufenen Gerichte zu disponieren. Es ist vielmehr zuvörderst Aufgabe des grundrechtskonkretisierenden Gesetzgebers, im Lichte der besonderen Bedeutung der Koalitionsfreiheit für einen gerechten Ausgleich der kollidierenden Verfassungsgüter zu sorgen. Er muss gewährleisten, dass das Recht, „zur Wahrung der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“, das nach Artikel 9 Absatz 3 GG ausdrücklich „für jedermann und für alle Berufe gewährleistet ist“, auch gegenüber kirchlichen Arbeitgebern wirkungsvoll geltend gemacht werden kann.

2. Auch im Individualarbeitsrecht hat das immer noch vorherrschende, vorkonstitutionell inspirierte Missverständnis des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen aus Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV fatale Auswirkungen. Entscheidungen staatlicher Gerichte, die das Kündigungsschutzgesetz bei einer Kündigung unter Hinweis auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nur im Lichte seiner Ausstrahlungswirkung anwenden, verkürzen die Grundrechte der Beschäftigten in unzulässiger Weise. So soll etwa

eine Kündigung nach § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) „sozial gerechtfertigt“ sein, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Rahmen außerdienstlichen Verhaltens ohne Sachbezug zur ausgeübten Tätigkeit kirchliche Loyalitätsobliegenheiten verletzt. Als gerechtfertigt angesehen wurden aufgrund dessen etwa Kündigungen wegen „Bigamie“, eines „außerehelichen“ Verhältnisses, Ehescheidung, Wiederheirat, Kirchenaustritt oder wegen eines „unehelichen“ Kindes. Unterschiede bei den Anforderungen an die Loyalitätspflichten werden lediglich nach der Stellung und Funktion der Beschäftigten gemacht sowie danach, ob die Arbeitsstelle verkündungsnah oder -fern ist: Je näher die Arbeitsstelle am Verkündungsauftrag angesiedelt ist, desto strengere Anforderungen sollen an die Beschäftigten gestellt werden können. Auch diese Rechtsprechungspraxis bedarf zu einem wirksameren Schutz der Grundrechte der bei den Kirchen und ihren Einrichtungen Beschäftigten dringend einer Einhegung durch den verfassungskonkretisierenden Gesetzgeber, da sie dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gegenüber den kollidierenden Grundrechtspositionen der betroffenen Beschäftigten im Zuge der gebotenen Abwägung einseitig den Vorrang einräumt. Maßgabe für den verfassungskonkretisierenden Gesetzgeber muss dabei sein, dass Grundrechtseinbußen kirchlicher Beschäftigter nicht weiter gehen dürfen als im Hinblick auf Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Absatz 3 WRV zwingend geboten. Ungerechtfertigt ist insbesondere eine schematische Privilegierung des Selbstbestimmungsrechts der Kirche. Jenseits des Bereichs der verkündungsnahen Tätigkeitsfelder im engeren Sinne müssen die religiösen Motive des kirchlichen Arbeitgebers, die nach der bisherigen Rechtsprechung das Vorliegen eines sozialen Kündigungsgrundes begründen können sollten, grundsätzlich hinter den grundrechtlich geschützten Interessen der betroffenen Beschäftigten zurücktreten.

Schließlich ist von der strukturellen Benachteiligung auch die deutsche Antidiskriminierungsgesetzgebung erfasst: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hebt Diskriminierungsverbote in seinem § 9 für Religionsgesellschaften auf, wenn ihr Selbstverständnis betroffen ist. § 9 AGG wird von den Gerichten zwar bereits gegenwärtig teils auch richtlinienkonform ausgelegt und die Privilegierung der Religionsgesellschaften dementsprechend nur bei verkündungsnahen Beschäftigten zugelassen. Dessen ungeachtet widerspricht die Formulierung des § 9 AGG den verbindlichen Vorgaben der Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG, zu deren Umsetzung das Gesetz erlassen wurde. Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie stellt gerade heraus, dass das Diskriminierungsverbot nicht allein mit dem Hinweis auf das Selbstverständnis der Religionsgesellschaften ausgeschlossen werden kann. Vielmehr muss sich die Unvereinbarkeit des Verhaltens Beschäftigter mit dem Selbstverständnis der jeweiligen Religionsgesellschaft, aus der dann weitreichende Konsequenzen wie Kündigung, Nichteinstellung oder Versetzung folgen können, aus dessen Funktion erklären. Die Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten im Rahmen des Privatlebens sind bei Beschäftigten, die unmittelbar am sogenannten Sendungsauftrag der Kirche mitwirken, anders zu behandeln als beispielsweise bei Ärztinnen und Ärzten in kirchlichen Krankenhäusern oder Erzieherinnen und Erziehern in entsprechenden Einrichtungen. Um eine einheitliche Rechtsprechung herzustellen und Rechtsklarheit für die Betroffenen zu schaffen, ist auch insoweit eine Gesetzesänderung geboten.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem

a) der generelle Ausschluss der Religionsgesellschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform von

- der Anwendbarkeit der einzelgesetzlichen Regelungen zum kollektiven Arbeitsrecht aufgehoben wird,
- b) durch entsprechende Änderung des Kündigungsschutzgesetzes klargestellt wird, dass eine Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens nur dann sozial gerechtfertigt nach § 1 KSchG sein kann, wenn das betreffende Verhalten einen unmittelbaren Bezug zur dienstlichen Aufgabe aufweist,
 - c) im Interesse einer einheitlichen Rechtsprechung und der Rechtsklarheit für die Betroffenen im Hinblick auf Artikel 4 Absatz 2 der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG eindeutig klargestellt wird, dass die Aufhebung von Diskriminierungsverboten durch § 9 AGG in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nur soweit geht, wie die Religion oder die Weltanschauung der betreffenden Person nach der Art der ausgeübten Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt;
2. dafür Sorge zu tragen, dass das Streikrecht aus Artikel 9 Absatz 3 GG auch für Beschäftigte von Kirchen, kirchlichen Einrichtungen und sonstigen Religionsgesellschaften gewährleistet wird.

Berlin, den 12. April 2011

Dr. Gregor Gysi und Fraktion