



Katholische Kirche droht die Chance zur Reform des katholischen Arbeitsrechts zu verpassen

Gewerkschaftliche Stellungnahme durch den ver.di-Kirchenfachrat

zum

Entwurf über die Grundordnung des kirchlichen Dienstes

(Auf Grundlage der Beratung in der Bischöflichen Arbeitsgruppe Arbeitsrecht, Stand 6. Mai 2022¹)

Berlin, 17. November 2022

Kirchenfachrat

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung – Fachbereich Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft
Bereich Gesundheitswesen/Gesundheitspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

¹ Der zur Beschlussfassung vorliegende Text wurde nicht veröffentlicht.

Vorbemerkung

Arbeitsrecht ist vor allem Arbeitnehmer*innenschutzrecht. Das Arbeitszeitgesetz dient u.a. der Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit und definiert Mindestruhezeiten, das Mindestlohngesetz sorgt für allgemeine Untergrenzen bei Löhnen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll vor Diskriminierung schützen, das Betriebsverfassungsgesetz schafft seit mehr als 100 Jahren das Recht für Beschäftigte im Betrieb über ihre Arbeitsbedingungen mitzubestimmen und die Koalitionsfreiheit ermöglicht es Gewerkschaften, Tarifverträge über Löhne und Arbeitsbedingungen mit Arbeitgebern zu verhandeln. Doch die Kirchen und die Wohlfahrtsunternehmen unter deren Dach versuchen sich dem zu Lasten der Beschäftigten seit mehr als 70 Jahren zu entziehen. Zwar gelten die Schranken des allgemeinen Arbeitsrechts grundsätzlich auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse, aber insbesondere im kollektiven Arbeitsrecht und durch gesetzliche Ausnahmeregelungen ordnen die Kirchen Beschäftigtenrechte ihren eigenen Interessen unter. Brauchen die Kirchen demnach ein Arbeitsrecht, das sie vor ihren Beschäftigten schützt?

Die Grundlage für kircheneigene Regelungen bildet Art. 140 GG i.V.m. Art 137 Abs. 3 WRV, der die Kirchen privilegiert, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Rechts selbst zu ordnen und zu verwalten. Daraus lässt sich indes kein Automatismus oder Zwang für ein eigenes, vom staatlichen Recht abweichendes Arbeitsrecht ableiten. Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsunternehmen könnten praktisch alle staatlichen, geltenden Regelungen umsetzen. Doch die katholische Kirche hat sich 1993 nach eigener Definition eine Arbeitsverfassung namens „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ gegeben. Sie soll den grundsätzlichen kirchenrechtlichen Rahmen für alle Arbeitgeber und Beschäftigten bilden, nach dem der gemeinsame Sendungsauftrag im Betrieb zu erfolgen hat.

Die aktuelle Grundordnung muss überarbeitet werden, da sie in illegitimer Weise in die private Lebensführung der Beschäftigten eingreift. Sie eröffnet arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten und versucht Grundrechte der Arbeitnehmenden einzuschränken. Die Grundordnung ist als Grundlage für das katholische Arbeitsrecht zu Recht unter Druck und muss reformiert werden. Bewegungen wie #outinchurch von mehr als 100 queeren katholisch Beschäftigten, wegen Wiederheirat oder wegen Kirchenaustritts gekündigte Beschäftigte oder ein kirchlich verordnetes Streikverbot trotz der Marktteilnahme der Arbeitgeber am Wettbewerb des Gesundheits- und Sozialwesens belegen die fehlende Legitimität der Grundordnung.

Der vorliegende Entwurf einer überarbeiteten Grundordnung wird im Folgenden einer kritischen gewerkschaftlichen Betrachtung unterzogen. Er muss sich maßgeblich an der Frage messen lassen, ob er zu einer wirklichen Angleichung der Rechte ihrer hunderttausenden Beschäftigten an die Rechte in nichtkirchlichen Unternehmen führt. Es wäre ein Armutszeugnis, wenn Veränderungen der Grundordnung erneut nur dem äußeren gesellschaftlichen Druck folgen und ausschließlich dem Rechnung tragen, was nach außen nicht mehr anders vertretbar erscheint.

Kurzbewertung

Der vorliegende Entwurf über die Grundordnung des kirchlichen Dienstes stellt eine verpasste Chance für eine Reform des katholischen Arbeitsrechts dar. Die Beschäftigtenrechte werden weiterhin den kirchlichen und den Arbeitgeberinteressen untergeordnet. Bewerber*innen werden nicht eingestellt, wenn sie aus der Kirchen ausgetreten sind. Beschäftigte können weiterhin gekündigt werden, wenn sie aus der Kirche austreten oder anderes so genanntes kirchenfeindliches Verhalten zeigen. Tarifverträge als bewährter Weg, Löhne und Arbeitsbedingungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zu verhandeln, werden weiterhin ausgeschlossen. Das Streikrecht der Beschäftig-

ten wird bestritten. Betriebliche Mitbestimmung bleibt weiterhin hinter den Standards in nichtkirchlichen Betrieben zurück. Unternehmensmitbestimmung unter Beteiligung der Beschäftigten wird im Entwurf gar nicht erwähnt und kommt ausschließlich als unverbindlicher Prüfauftrag in den Erläuterungen vor. Noch hat die Katholische Kirche die Chance, eine Grundordnung mit grundlegenden Änderungen zu beschließen. Bleibt sie weiterhin derart restriktiv hinsichtlich der Beschäftigtenrechte, muss der Gesetzgeber handeln und die verfassungsrechtlichen Schranken enger definieren.

Im Einzelnen

Grundsätzliches

Es gibt keine Notwendigkeit für eine katholische Grundordnung als kirchenrechtlichen Rahmen für die Arbeitsverhältnisse von mehreren hunderttausend Beschäftigten. Das gilt analog für ehrenamtlich tätige Personen. Kirchliches bzw. katholisches Arbeitsrecht ist kein Muss. Doch seit mehr als 70 Jahren etabliert sich u.a. die katholische Kirche eine eigene Nebenrechtsordnung im Arbeitsrecht. Als Begründung dient der Begriff der so genannten Dienstgemeinschaft. Er entstammt ursprünglich dem Faschismus und ist während der Gründung der Bundesrepublik durch die Kirchen vermeintlich theologisch umgedeutet worden. Die gemeinsame Pflicht von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern, den Sendungsauftrag zu erfüllen soll als abschließende Begründung dafür herhalten, dass es im Arbeitsrecht eine Reihe von Schlechterstellungen für katholisch Beschäftigte geben müsse. Gewerkschaften sollen strukturell möglichst aus den Angelegenheiten katholischer Einrichtungen herausgehalten werden, emanzipierte Belegschaften sind nicht gewollt und individuelle Rechte des/der einzelnen Beschäftigten haben hinter dem Dienen zu einem höheren Zweck zurückzutreten. Somit ist die Grundordnung in erster Linie die katholische Grundlage, den eigenen Beschäftigten allgemeine, bereits durch Gesetze vorhandene (Grund-)Rechte vorzuenthalten und ihnen nur die Rechte zuzubilligen, die der eigenen kirchlichen Rechtssetzung entspringen und sich regelmäßig dem katholischen Ethos unterzuordnen haben.

Tarifverträge und Streikrecht

Der Entwurf der Grundordnung hält am Kommissionsweg fest, um Löhne und Arbeitsbedingungen zu regeln (sogenannter Dritter Weg). Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften werden explizit ausgeschlossen, ebenso das Streikrecht der Beschäftigten. Immerhin werden Interessengegensätze zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern als vorhanden anerkannt. Um sie aufzulösen soll Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben zum Ziel führen. Reicht das nicht, wird ein so genanntes Vermittlungsverfahren vorgeschrieben, das eine Zwangsschlichtung darstellt. Im Streitfall entscheidet demnach eine Stimme, die des/der Vorsitzenden der Zwangsschlichtung, über die Lohn- und Arbeitsbedingungen hunderttausender Beschäftigter mit zwingender Wirkung. Damit zementiert der Entwurf weiterhin das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern in katholischen Einrichtungen zu Gunsten der Arbeitgeber. Arbeitnehmende hätten auch künftig keine Möglichkeit, ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen und ggf. Verhandlungsunwillen bei den Arbeitgebern zu lösen.

Zwar wird die organisatorische Einbindung von Gewerkschaften im Kommissionenmodell benannt. Doch zugleich wird damit lediglich der Versuch unternommen, der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus 2012 Rechnung zu tragen. Es soll offenkundig der Beleg dafür sein, dass man den hinreichend unkonkreten Hinweisen des Bundesarbeitsgerichts nachkommt, dass ein Streikrecht möglicherweise suspendiert sein könnte, wenn eine organisatorische Einbindung der Gewerkschaften stattfindet. Es wäre ein wichtiges Zeichen für die hunderttausenden Beschäftigten bei Kirche und Caritas, wenn in einer neuen Grundordnung endlich damit Schluss wäre, die Beschäftigten bevormunden und ihre Grundrechte einschränken zu wollen.

Die Überarbeitung der Grundordnung stellt eine Chance dar, eine Öffnung für das Aushandeln von Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und katholischen Arbeitgebern bzw. deren Verbänden vorzunehmen. Die Evangelische Kirche hat sich 2013 für Tarifverträge geöffnet und eine Reihe von Beispielen belegen, dass es funktioniert. Es gibt Haus- und Flächentarifverträge, die von einer erprobten Tarifpartnerschaft zwischen ver.di und diakonischen bzw. evangelischen Arbeitgeberverbänden getragen werden. Die augenscheinliche Angst der katholischen Kirche vor emanzipierten Beschäftigten ist unbegründet. Beide Seiten haben ein Interesse daran, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen im Konsens zu vereinbaren. Nur auf diese Weise kann ein Tarifvertrag überhaupt zustande kommen. Die Stigmatisierung des Streikrechts der Beschäftigten von katholischer Seite ist demzufolge unnötig. Streik ist das letzte Mittel, kein Selbstzweck.

Rechtsverbindlichkeit kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen

Die in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen getroffenen und von den Bischöfen in Kraft gesetzten Beschlüsse sollen gemäß des Entwurfes der Grundordnung (kirchliche) Rechtswirksamkeit für die Arbeitgeber erlangen. Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass die Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. Das ist der Beleg für den Charakter dieser Regelungen als allgemeine Geschäftsbedingungen, die in den so genannten Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) niedergeschrieben werden. Es ist rechtlich nicht möglich, eine kollektivrechtliche Wirkung herbeizuführen, wie Tarifverträge sie haben. Damit AVR wirken, ist stets eine Inbezugnahme der AVR im einzelnen Arbeitsvertrag notwendig. Doch weicht ein Arbeitgeber von den AVR ab, indem er z.B. einzelne Regelungen anders vereinbaren oder gar ganz ausnehmen will, so ist das individualrechtlich zulässig. Daran ändert auch nichts, dass die Grundordnung einen Anspruch der Beschäftigten auf die geltenden kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen deklariert. Von einer unmittelbaren und zwingenden Wirkung von AVR wie bei Tarifverträgen kann also in Bezug auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen für die einzelnen Beschäftigten nicht die Rede sein. Kirchen- und satzungsrechtlich ist das nicht zulässig, doch ist das für Beschäftigte nicht von Belang, da sie z.B. keinen Anspruch geltend machen können auf die Einhaltung der Satzungsregeln des Caritasverbands, in dem der Arbeitgeber Mitglied ist.

Es ist demnach unredlich, den AVR eine Flächenwirkung zuzusprechen, wie es die katholische Kirche und Caritas regelmäßig tun. Einerseits dürfte niemand mehrere hunderttausende Arbeitsverträge einzeln auf Abweichungen geprüft haben. Andererseits können AGB, die lediglich im einzelnen Arbeitsvertrag wirken, keine Flächenwirkung erzielen. Sowohl die katholische Kirche als auch die Caritas legen großen Wert auf gute Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten unter ihrem Dach. Es wäre deshalb folgerichtig, Tarifverträge abzuschließen, die eine echte Flächenwirkung haben. Nur tarifvertragliche Regelungen wirken unmittelbar und zwingend. Der Wegfall der Grundordnung oder die grundsätzliche Öffnung für Tarifverträge in der Grundordnung und daran anschließende Tarifverhandlungen wären die passende Grundlage dafür.

Als Reaktion der Kirche auf die fehlende kollektivrechtliche Wirkung ihrer AVR und weitere Neuerung im Entwurf sollen künftig die bereits vorhandenen kirchlichen Schlichtungsstellen auch für Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag zuständig sein. Beschäftigte sollen sich an diese Stellen wenden können, um Ansprüche geltend machen zu können, wenn der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag zu ihren Ungunsten von den eigentlich kirchenrechtlich verbindlichen AVR abweicht. Die Schlichtungsstellen sollen somit innerkirchliche Stellen zur Durchsetzung von Ansprüchen von Beschäftigten sein, die jedoch nicht ersetzt, individualrechtliche Ansprüche falls nötig vor einem Arbeitsgericht geltend zu machen zu können und ggf. zu müssen. Der Zweck dieser Stellen ist es, die Wirkung katholischer AVR verbindlicher zu machen. Es ist gut, wenn der innerkirchliche Druck für die Arbeitgeber wächst, die von AVR einzelvertraglich abweichen, sich künftig „katholischen Spielregeln“ bei Arbeitsverhältnissen zu halten. Allerdings kann die fehlende individualrechtlich verbindliche Anwendung von AVR auch dadurch nicht ausgeglichen werden.

Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung

Betriebliche Mitbestimmung soll über eine Mitarbeitervertretungsordnung sichergestellt werden. Der Entwurf der Grundordnung formuliert sogar „zur Sicherung ihrer *Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation* [...] wählen die Mitarbeitenden [...] Mitarbeitervertretungen“. Es ist absurd, von einer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation zu sprechen, da sich Beschäftigte in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befinden, in dem sie dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterworfen sind. Das geltende Mitbestimmungsrecht regelt – wie der Begriff selbst bereits nahelegt – das Recht der Mitarbeitervertretung darauf, in bestimmten organisatorischen und sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen. Von Selbstbestimmung kann keine Rede sein, denn über die Betriebsmittel einschließlich der liquiden Mittel verfügt ausschließlich der Arbeitgeber.

Die Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung hat keine normative Wirkung. Sie gilt nicht per se in den einzelnen Erz-/Bistümern bzw. Erz-/Diözesen, sondern muss vom Bischof jeweils in Form einer diözesanen MAVO in Kraft gesetzt werden. Das führt zu Abweichungen bzw. teilweise uneinheitlichen Regelungen. Es entbehrt jedoch einer sachlichen Grundlage, warum beispielsweise eine Mitarbeitervertretung im Norden abweichende Mitbestimmungsregelungen zur Anwendung bringen soll, als eine Mitarbeitervertretung im Süden. Die Mitbestimmungsthemen und damit verbundenen betrieblichen Auseinandersetzungen kennen keine geografischen Unterschiede oder auf Grund kirchlicher Zuständigkeitsgrenzen. Es wäre demzufolge sachdienlicher, wenn das Betriebsverfassungsgesetz als einheitliches Mitbestimmungsgesetz zur Anwendung käme.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die Bildung einer Mitarbeitervertretung hinzuwirken ist nicht mehr als eine gut gemeinte Deklaration. Denn es bleibt im betroffenen Betrieb zunächst folgenlos, wenn ein Arbeitgeber es nicht tut. Legt ein Arbeitgeber Wert auf die betriebliche Mitbestimmung der Beschäftigten in seiner Einrichtung, ist er bereits jetzt frei darin, die Belegschaft zu motivieren, eine eigene Interessenvertretung zu wählen.

Die Mitbestimmung von Beschäftigten auf der Unternehmensebene ist nicht vorgesehen. Während die Arbeitsrechtssetzung in Kommissionen sowie die Bildung von Mitarbeitervertretungen in der Grundordnung grundsätzlich benannt werden, bleibt eine Leerstelle hinsichtlich der Unternehmensmitbestimmung. Seit Jahren finden Fusionsprozesse von Trägern im Gesundheits- und Sozialwesen statt, es bilden sich Konzerne mit tausenden oder gar zehntausenden Beschäftigten und Milliardenumsätzen. Doch sofern diese Konzerne überhaupt Aufsichtsorgane bilden, findet das regelmäßig ohne die Beteiligung von Arbeitnehmenden und Gewerkschaften statt, wie es das Mitbestimmungsgesetz oder das Drittelbeteiligungsgesetz für nichtkirchliche Konzerne vorsehen. Diese Gesetze gelten nicht für konfessionelle Unternehmen. Allerdings bleibt die katholische Kirche eine plausible Erklärung schuldig, weshalb die Beschäftigten nicht an grundlegenden Unternehmensentscheidungen beteiligt werden sollten.

Die Grundordnung könnte einen entsprechenden Willen formulieren, wie sie es auch für die Mitarbeitervertretungsordnung tut. Doch bislang findet sich dazu nur ein unverbindlicher Prüfauftrag in den Erläuterungen zum Entwurf der Grundordnung. Der nächste Schritt wäre, sich gemeinsam mit ver.di in einer politischen Initiative zur Änderung der geltenden Gesetze beim Gesetzgeber einzusetzen.

Anforderungen an Beschäftigte vor der Einstellung

Der Entwurf sieht vor, dass der Arbeitgeber bei der Einstellung von Bewerber*innen auf die fachliche und persönliche Eignung zu achten sowie diese mit den christlichen Zielen vertraut zu machen hat. Von allen Beschäftigten wird erwartet, sich mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche zu identifizieren, sie unterzeichnen dafür in ihrem Arbeitsvertrag. Die Formulierung dieser Anforderungen ist nicht kirchenspezifisch. Selbstverständlich wird ein Arbeitgeber stets auf die fachliche und persönliche Eignung von Bewerber*innen achten sowie darauf, ob sie ihre Arbeit entsprechend der

Unternehmensziele ausüben. Zudem ist jede*r Beschäftigte*r zur Loyalität gegenüber seinem Arbeitgeber verpflichtet, auch in nichtkirchlichen Unternehmen (Treuepflichten). Dabei handelt es sich um eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Allein daraus leitet sich noch keine Notwendigkeit für eine katholische Sonderregelung ab.

Personen sollen katholisch sein, wenn sie das Profil einer Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren. Es wirft einerseits die Frage auf, an welche Tätigkeiten diese besondere Anforderung an die Konfession gestellt werden darf. Es dürfte bei einer Vielzahl von Beschäftigtengruppen unter Berücksichtigung von EuGH- und BAG-Rechtsprechung strittig sein, ob es sich bei dieser Anforderung um eine wesentliche, gerechtfertigte und rechtmäßige Anforderung handelt. Andererseits handelt es sich zwar um eine Soll-Regelung, die Ausnahmen ermöglicht. Doch bleibt die Frage offen, wie im Zweifelsfall die Entscheidung darüber fällt, ob jemand alternativ bzw. ohne katholische Konfession ebenso geeignet ist. Die vorliegende Regelung provoziert ohne Not Rechtstreitigkeiten und sollte gestrichen werden.

Anforderungen an Beschäftigte im Arbeitsverhältnis

Der Entwurf der Grundordnung verpflichtet Arbeitgeber und Arbeitnehmende zur gemeinsamen Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags des jeweiligen Betriebs. Obwohl dies bei den Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes in der Grundordnung bereits deutlich hervorgehoben worden ist, erscheint es den Verfasser*innen offenkundig nochmals wichtig gewesen zu sein, es bei den Anforderungen im Arbeitsverhältnis erneut zu betonen.

Die Anforderungen erstrecken sich insbesondere auf das Verhalten im Arbeitsverhältnis. Das Verhalten von Beschäftigten in der Freizeit soll rechtlich nur dann bedeutsam sein, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist und grundlegend das Ethos der katholischen Kirche verletzt. Insbesondere das Beziehungsleben und die Intimsphäre von Beschäftigten sollen künftig rechtlich nicht mehr sanktionierbar sein. Der Entwurf der Grundordnung definiert es als Kernbereich privater Lebensgestaltung. So wird der Bereich eines Menschen bezeichnet, der üblicherweise gegen staatliche Eingriffe absolut geschützt ist.

Es ist schon lange überfällig und ein wichtiger Fortschritt, dass vor allem der Kernbereich der privaten Lebensgestaltung arbeitsrechtlich nicht mehr sanktionierbar sein soll. Dennoch greift die vorgesehene Regelung deutlich zu kurz. Die Anforderungen an Beschäftigte sollten nicht nur „in erster Linie“ das Verhalten im Dienst betreffen, sondern sich ausschließlich auf das Verhalten im Dienst beschränken. Diese Klarstellung würden Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in nicht von den ohnehin vorhandenen gegenseitigen Treue- und Fürsorgeverpflichtungen entbinden. Sie bleiben weiterhin spätestens als Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag bestehen.

Die im Entwurf formulierte Regelung ist den Beschäftigten gegenüber anmaßend und ein Zeugnis der paternalistischen und anachronistischen Haltung der Kirchen gegenüber den vielen hunderttausenden Beschäftigten, die täglich qualifiziert und engagiert ihre Arbeit tun. Es ist entlarvend, wenn in einem grundsätzlichen Rahmenwerk zum katholischen Arbeitsrecht niedergeschrieben werden muss, dass Menschen nicht für ihre Sexualität oder ihre private Lebensführung per Kirchenrecht arbeitsrechtlich belangt werden können. Dabei handelt es sich um allgemeine Grundrechte, die zusätzlich durch europäisches und nationales Recht (vgl. EU-Richtlinie 2000/78/EG, AGG) geschützt werden. Die katholische Kirche hat sich hier nicht nur innerhalb ihrer eigenen Regeln zu öffnen, sondern hat diese Rechte der Beschäftigten endlich ausnahmslos anzuerkennen. Dafür braucht es keine Grundordnung, keine eigenen Kirchengesetze oder Ausnahmeregelungen in Gesetzen, wie z.B. § 9 AGG. Es ist einer modernen Kirche unwürdig, Beschäftigten allgemein geltende Rechte erst durch eigene Regelungen zu gewähren, wie es der aktuelle Entwurf der Grundordnung vorsieht. Mit dem Wegfall solcher Regelungen würde sich die Kirche automatisch in den Schranken des für alle geltenden Rechts bewegen und ihre Beschäftigten würden gleichen Schutz genießen.

Kirchenfeindliches Verhalten und Kirchenaustritt

Wer sich kirchenfeindlich verhält, kann laut Entwurf der Grundordnung nicht eingestellt werden oder arbeitsrechtlich sanktioniert werden, wenn er bereits beschäftigt ist. Als kirchenfeindlich bezeichnet die Grundordnung Verhalten, welches nach den konkreten Umständen objektiv dazu geeignet ist, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Des Weiteren sind es Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder ihre Werte richten. Als Beispiele werden genannt „Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass“, Verunglimpfung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen oder Propagieren von religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen und letzteres, soweit es während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang stattfand. Diese Aufzählung ist nicht abschließend und bietet weitere Möglichkeiten, um Beschäftigte in- und außerhalb der Arbeitszeit juristisch belangen zu können.

Wer bereits beschäftigt und katholischer Konfession ist und aus der Kirche austritt, wird in der Regel gekündigt werden. Von einer Kündigung könnte ausnahmsweise abgesehen werden, wenn es im Einzelfall schwerwiegende Gründe gibt, die eine Kündigung unangemessen erscheinen lassen. So sieht es der Entwurf der Grundordnung vor. Offen bleibt, wer über diese Ausnahme befindet, wobei es sich dabei mutmaßlich um den Arbeitgeber handeln dürfte. Ein Kirchenaustritt führt demnach regelmäßig zum Verlust des Arbeitsplatzes. Allerdings hinge es davon ab, welche Gründe der Arbeitgeber als angemessen erachtet, wie sehr auf die jeweilige Arbeitskraft der Beschäftigten angewiesen ist und von einer Reihe weiterer subjektiver Entscheidungskriterien.

Sofern Beschäftigte Fehl- oder kirchenfeindliches Verhalten zeigen und somit den konfessionellen Anforderungen nach der Grundordnung nicht mehr genügen, muss der Arbeitgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass die Beschäftigten die Anforderungen wieder erfüllen. Dabei hat er zu prüfen, welche Art Maßnahme geeignet ist, dem Verstoß zu begegnen. Beispielfhaft werden Gespräche, Abmahnungen, Versetzungen oder Änderungskündigungen genannt. Sind nach Ermessen des Arbeitgebers die milderen Möglichkeiten ausgeschöpft, darf auch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Diese Regelung ist nicht kirchenspezifisch notwendig, sondern bewegt sich bereits im Rahmen der personalwirtschaftlichen Handlungsmöglichkeiten eines jeden Arbeitgebers. Allerdings stellt es eine übergreifige Sanktionierung als Folge persönlicher Entscheidungen und der Lebensführung von Beschäftigten dar, die abzulehnen ist.

Alle Sanktionsmöglichkeiten sind zu streichen. Arbeitgeber haben grundsätzlich die Möglichkeit, Fehlverhalten im Arbeitsverhältnis arbeitsrechtlich zu sanktionieren. Das gilt unabhängig von der Trägerschaft. Eine juristische Durchgriffsmöglichkeit auf die Lebensführung außerhalb des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage kirchenrechtlicher Regelungen ist weder angemessen noch erforderlich. Insbesondere einen Kirchenaustritt nehmen Menschen aus ganz unterschiedlichen Gründen vor. Ihnen allen liegt eine höchst persönliche Entscheidung zu Grunde, die durch die Kirche nicht in der Weise zu bewerten ist, dass daraus arbeitsrechtliche Konsequenzen abgeleitet werden dürften. Die Loyalität eines/einer Beschäftigten zu ihrem Arbeitgeber, die Arbeitsleistung und -qualität sowie das Engagement in der ausgeübten Tätigkeit hängen nicht von dem schriftlichen Nachweis ab, einer bestimmten Konfession anzugehören und dafür Abgaben abzuführen.

Darüber hinaus ist es befremdlich, dass Bewerber*innen, die bereits vor dem potentiellen, neuen Arbeitsverhältnis aus der katholischen Kirche ausgetreten sind, nicht angestellt werden. Es handelt sich dabei um eine Restriktion, die unter Aspekten des europäischen Diskriminierungsschutzes am Arbeitsplatz rechtlich fragwürdig ist. Außerdem deutet es auf eine mangelnde Kenntnis der Arbeitsmarkt- bzw. Fachkräftesituation generell und im Besonderen im Gesundheits- und Sozialwesen hin. Es ist fraglich, wie ein katholischer Arbeitgeber, der sich grundordnungskonform verhalten will, beispielsweise Pflegepersonen, Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen, Heilerziehungspfleger*innen oder

IT-Fachmensen gewinnen können soll. Der Wettbewerb um Fachkräfte ist in vollem Gange, während die katholische Kirche den niedrigsten Stand bei der Anzahl ihrer Kirchenmitglieder verzeichnen muss und die Missbrauchsskandale der vergangenen Jahre dazu führen, dass ihre Glaubwürdigkeit und Reputation leiden. Doch in dieser Situation will die Kirche es sich leisten, mit Hilfe der Grundordnung Bewerber*innen zwingend von vornherein auszuschließen. Diese Regelung ist zu streichen.

Schlusswort

Kirchliches Arbeitsrecht ist kein Muss, es ist nicht alternativlos. Das staatliche Arbeitsrecht bietet der katholischen Kirche bzw. den Wohlfahrtsunternehmen unter ihrem Dach jede Möglichkeit, als verständiger Arbeitgeber und Sozialpartner im Betrieb und als Tarifpartner aufzutreten, ohne ihre Identität aufgeben zu müssen. In diesem Geiste sollte die neue Grundordnung für den kirchlichen Dienst gestaltet sein. Statt Restriktionen und Schutzmechanismen gegenüber den eigenen Beschäftigten vorzusehen, sollte Vertrauen in die Qualifikation, das Engagement und die natürliche Loyalität in die Beschäftigten handlungsleitend sein.

Die katholische Kirche könnte statt eigenem Recht staatliches Arbeitsrecht in Gänze umsetzen, dann wäre keine Grundordnung mehr erforderlich. Ergänzend wären einige Gesetzesinitiativen notwendig, um Ausnahmen für kirchliche Betriebe aus den Arbeitsgesetzen zu entfernen. ver.di wäre eine verlässliche Partnerin, um diese Initiativen gemeinsam zu befördern.

In den vergangenen Jahrzehnten haben die Kirchen es verstanden, die Schranken auszuweiten, die Art. 140 GG ihnen im Rahmen ihres Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts setzt. Der Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP sieht vor, dass geprüft werden sollte, inwieweit das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen angeglichen werden könne. Wenn die katholische Kirche nicht die notwendigen Schritte zur Stärkung der Arbeitnehmer*innenrechte geht, muss der Gesetzgeber handeln. ver.di fordert:

- Stärkung der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung durch Abschaffung der Ausnahmen aus dem staatlichen Mitbestimmungsrecht.
- Stärkung der individuellen Rechte der Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen, z.B. durch Abschaffung kirchlicher Diskriminierungsprivilegien im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
- Abschaffung gesetzlicher Sonderregelungen zu Gunsten der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung, wie z.B. im Arbeitnehmerentsendegesetz, mit deren Hilfe die kirchlichen Arbeitgeber die Erstreckung eines Tarifvertrags auf die ganze Altenpflegebranche verhindern haben.
- Stärkung der ausnahmslosen Tarifpartnerschaft mit den Gewerkschaften und die Abschaffung der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung, die Beschäftigtengrundrechte einschränkt, z.B. durch ein kirchliches Streikverbot.