

# Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen

Bundesverfassungsgericht vs. Bundesarbeitsgericht

*Heiner Adamski*

In der Bundesrepublik Deutschland sind die beiden großen Kirchen (die römisch-katholische und die evangelische mit ihren lutherischen, reformierten und uniteden Landeskirchen) sowie mehrere kleinere christliche Kirchen (z.B. Adventisten, Mennoniten, Methodisten oder die Neuapostolische Kirche) und auch andere (nichtchristliche) Religionsgesellschaften Körperschaften des öffentlichen Rechts. Kraft des Körperschaftsstatus haben sie ein weitgehendes Selbstbestimmungsrecht. Sie sind zu einer eigenen Rechtsetzung berechtigt. Die katholische und die evangelische Kirche nutzen diese Möglichkeit in großem Umfang und haben ein hochkomplexes Kirchenrecht entwickelt und eine eigene Gerichtsbarkeit geschaffen (Richter an diesen Gerichten sind „an Gesetz und Recht“ und außerdem an „Schrift und Bekenntnis“ gebunden). Zum Kirchenrecht gehört auch das Arbeitsrecht der Kirchen, das kein Recht einer „kleinen Nische“ ist, sondern in den Dimensionen der Größe des Arbeitgebers Kirche bzw. der Zahl ihrer Arbeitnehmer gesehen werden muss: Die großen Kirchen sind nach dem Staat – der im Bund, den Ländern und Gemeinden etwa viereinhalb Millionen Arbeitnehmer hat – zu etwa gleichen Teilen mit ca. 1.3 Millionen Arbeitnehmern der zweitgrößte Arbeitgeber. Die großen Konzerne der Wirtschaft folgen in weitem Abstand. Beispielsweise sind die Volkswagen AG und die Deutsche Bahn AG Arbeitgeber für „nur“ etwa 600.000 bzw. 300.000 Arbeitnehmer.

Die Kirchen sind Arbeitgeber in Kirchengemeinden und vor allem auf dem weiten Feld kirchlicher Institutionen oder Einrichtungen wie Kindergärten, Schulen, Sozialstationen und Krankenhäuser oder Altenheime (die bekannten Organisationen sind Caritas für den kath. und Diakonie für den evang. Bereich). Dabei ist es für die Arbeitgeberfunktion unerheblich, ob es sich um kirchliche Institutionen mit Finanzierungen



**Heiner Adamski**

Sozialwissenschaftler mit dem Arbeitsschwerpunkt Bildung und Recht, Staatsformen und Rechtsbewusstsein in Deutschland

durch die Kirchen (also aus Eigenmitteln) oder um staatliche Teil- oder Vollfinanzierungen bei einer nur in kirchlicher Trägerschaft stehenden Institution handelt. Das kirchliche Arbeitsrecht gilt in allen diesen Arbeitsfeldern. Es unterscheidet sich vom „normalen Arbeitsrecht“ und vom öffentlichen Dienstrecht etwa durch die Möglichkeit, Einstellungen von der „richtigen“ Konfessionszugehörigkeit abhängig zu machen und von den Arbeitnehmern die Beachtung besonderer Loyalitätsobliegenheiten zu erwarten. Von Arbeitnehmern wird beispielsweise eine Gestaltung ihrer Privatsphäre in Orientierung an kirchlichen Vorstellungen und Rechtslagen erwartet. Katholischerseits hat dann beispielsweise das katholische Eherecht Bedeutung (danach wird die Ehe ja als Sakrament und als unauflöslich verstanden). Verletzungen der Loyalität können zu Kündigungen führen. Erzieherinnen in katholischen Kindertagesstätten oder Krankenschwestern und Ärzten in kirchlichen Krankenhäusern oder auch Kirchenmusikern kann das Arbeitsverhältnis etwa wegen einer Ehescheidung oder zweiten Eheschließung gekündigt werden – und so etwas passiert tatsächlich und wird in den Medien einschlägig kommentiert. Im Protestantismus sind die Loyalitätsobliegenheiten nicht so streng wie im ansonsten lebensfroheren Katholizismus – es gibt sie aber auch. Im öffentlichen Dienst und der Wirtschaft sind solche Forderungen ganz und gar undenkbar. Behörden und staatliche oder kommunale Unternehmen oder Wirtschaftsunternehmen können Einstellungen nicht von Kirchenzugehörigkeiten abhängig machen und Arbeitsverhältnisse nicht mit Begründungen der erwähnten Art kündigen.

Das Bundesverfassungsgericht hat nun in einer Entscheidung zu einem Streitfall in der katholischen Kirche die grundsätzliche Bedeutung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen präzisiert und das kirchliche Arbeitsrecht und die Arbeitgeberposition der Kirchen gestärkt bzw. bis auf Weiteres betoniert – *und zwar gegen ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts!* Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts muss in einem historischen Zusammenhang gesehen werden:

## I. Staat und Kirche – Trennung oder Kooperation?

Die Kirchen haben im Verlauf ihrer Geschichte große Macht und Einfluss auf Politik und Gesetzgebung sowie auf Wissenschaft und Bildung erlangt. Dieser Einfluss war naturgemäß von religiös-kirchlichen Vorstellungen vom Universum (einem geozentrischen Weltbild) und von richtigen (gottgewollten) gesellschaftlichen Ordnungen und Geschlechterrollen geprägt. Zum Einfluss auf die Bildung gehört ein für die politische Bildung interessanter Punkt: Dienstaufsichten über Lehrer hatte die Geistlichkeit. Gegen diesen Kircheneinfluss formierten sich widerständige Strömungen. Zugleich wurden Bemühungen um Überführungen kirchlich-hoheitlicher Macht in staatliche Zuständigkeiten bekämpft. Im 19. Jahrhundert wurde dann unter Bismarck massiv mit Gesetzgebungen gegen den Kircheneinfluss vorgegangen. Das Deutsche Reich hatte sogar für ein Jahrzehnt diplomatische Beziehungen zum Vatikan abgebrochen.

Im Zusammenhang der Gründung des ersten demokratischen deutschen Staates 1919 – der Weimarer Republik – kam es dann zu einer verfassungsrechtlichen Klärung. Für die Kirchen wurde ein umfangreiches normatives System auf der Grundlage der weltanschaulichen Neutralität des Staates, der Religionsfreiheit der Bürger und der Selbstbestimmung der Religionsgemeinschaften geschaffen. Es ist zu einer Trennung zwischen Staat und Kirche gekommen, aber diese Trennung war keine wirkliche Trennung, sondern ein kooperatives Verhältnis. In die Weimarer Reichsverfassung wurden diese Bestimmungen aufgenommen:

### **Artikel 136**

- (1) Die bürgerlichen und staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten werden durch die Ausübung der Religionsfreiheit weder bedingt noch beschränkt.
- (2) Der Genuß bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte sowie die Zulassung zu öffentlichen Ämtern sind unabhängig von dem religiösen Bekenntnis.
- (3) Niemand ist verpflichtet, seine religiöse Überzeugung zu offenbaren. Die Behörden haben nur soweit das Recht, nach der Zugehörigkeit zu einer Religionsgesellschaft zu fragen, als davon Rechte und Pflichten abhängen oder eine gesetzlich angeordnete statistische Erhebung dies erfordert.
- (4) Niemand darf zu einer kirchlichen Handlung oder Feierlichkeit oder zur Teilnahme an religiösen Übungen oder zur Benutzung einer religiösen Eidesform gezwungen werden.

### **Artikel 137**

- (1) Es besteht keine Staatskirche.
- (2) Die Freiheit der Vereinigung zu Religionsgesellschaften wird gewährleistet. Der Zusammenschluß von Religionsgesellschaften innerhalb des Reichsgebiets unterliegt keinen Beschränkungen.
- (3) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.
- (4) Religionsgesellschaften erwerben die Rechtsfähigkeit nach den allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechtes.
- (5) Die Religionsgesellschaften bleiben Körperschaften des öffentlichen Rechtes, soweit sie solche bisher waren. Anderen Religionsgesellschaften sind auf ihren Antrag gleiche Rechte zu gewähren, wenn sie durch ihre Verfassung und die Zahl ihrer Mitglieder die Gewähr der Dauer bieten. Schließen sich mehrere derartige öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften zu einem Verbands zusammen, so ist auch dieser Verband eine öffentlich-rechtliche Körperschaft.
- (6) Die Religionsgesellschaften, welche Körperschaften des öffentlichen Rechtes sind, sind berechtigt, auf Grund der bürgerlichen Steuerlisten nach Maßgabe der landesrechtlichen Bestimmungen Steuern zu erheben.
- (7) Den Religionsgesellschaften werden die Vereinigungen gleichgestellt, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen.
- (8) Soweit die Durchführung dieser Bestimmungen eine weitere Regelung erfordert, liegt diese der Landesgesetzgebung ob.

### **Artikel 138**

- (1) Die auf Gesetz, Vertrag oder besonderen Rechtstiteln beruhenden Staatsleistungen an die Religionsgesellschaften werden durch die Landesgesetzgebung abgelöst. Die Grundsätze hierfür stellt das Reich auf.
- (2) Das Eigentum und andere Rechte der Religionsgesellschaften und religiösen Vereine an ihren für Kultus-, Unterrichts- und Wohltätigkeitszwecke bestimmten Anstalten, Stiftungen und sonstigen Vermögen werden gewährleistet.

### **Artikel 139**

Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage bleiben als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt.

### **Artikel 141**

Soweit das Bedürfnis nach Gottesdienst und Seelsorge im Heer, in Krankenhäusern, Strafanstalten oder sonstigen öffentlichen Anstalten besteht, sind die Religionsgesellschaften zur Vor- nahme religiöser Handlungen zuzulassen, wobei jeder Zwang fernzuhalten ist.

Diese Artikel der Weimarer Reichsverfassung sind auch in der Bundesrepublik Deutschland geltendes Verfassungsrecht. Sie sind 1949 in vollem Umfang als Art. 140 in das Grundgesetz übernommen worden und ermöglichen weiterhin ein kooperatives Verhältnis zwischen Staat und Kirche. Er – der Staat – garantiert das Grundrecht der Religionsfreiheit in Art. 4 GG:

(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.

(2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.

Er erhebt für die Kirchen über Finanzämter gegen Entschädigung für den Verwaltungsaufwand Steuern (soweit diese nicht – wie viele kleinere Kirchen – auf Steuern verzichten). Er gewährleistet Religionsunterricht als verfassungsrechtlich geschütztes ordentliches Schulfach (dabei können Eltern ihre Kinder und religionsmündige Schüler sich selber aber abmelden und Lehrer gegen ihren Willen nicht zur Unterrichterteilung verpflichtet werden). Er schützt christliche Feiertage durch das Grundgesetz. Er ermöglicht es den Kirchen, an den theologischen Fakultäten der staatlichen Universitäten bei Berufungen maßgeblich mitzuwirken und zudem auch Einfluss auf die Lehre zu nehmen (Konflikte wie etwa mit den Theologen Küng und Lüdemann sind dann durchaus typische Folgen). Ferner können Kirchen in Parlamentsausschüssen und in Gremien öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten sowie in Ethik-Kommissionen ihre Positionen vertreten.

Die Kooperation zwischen Staat und Kirche geht aber noch viel weiter:

Die in das Grundgesetz übernommenen Bestimmungen der Weimarer Reichsverfassung sichern den Kirchen auch finanzielle Leistungen des Staates. In Art. 138 WRV und jetzt eben in Art. 140 GG heißt es: „Die auf Gesetz, Vertrag oder besonderen Rechtstiteln beruhenden Staatsleistungen an die Religionsgesellschaften werden durch die Landesgesetzgebung abgelöst.“ Diese Bestimmung bedeutet konkret, dass der Staat über die Erhebung von Kirchensteuern hinaus den Kirchen (genauer: den kirchlichen Trägern) Zahlungen für Kindergärten, Schulen, Krankenhäuser usw. und auch für Denkmalpflege leistet. Die Bestimmung bedeutet ferner, dass die Bundesländer (Ausnahmen Bremen und Hamburg) auch die Zahlungen der Gehälter der Kirchenleitungen übernehmen (für einfache Geistliche gilt das nicht). Diese Gehälter sind nicht niedrig; sie entsprechen den Gehältern von Spitzenbeamten in einer Höhe von plus / minus 10.000 Euro (dazu werden Dienstwagen mit Fahrer und Dienstwohnungen gestellt). Die Rechtsgrundlagen für diese Zahlungen sind alt. Die Kirchen haben bei der Säkularisierung zu Beginn des 19. Jahrhunderts Güter, Klöster und Ländereien an den Staat verloren. In Verträgen und Gesetzen wurden deshalb Entschädigungsleistungen abgesichert. Solche Regelungen wurden übrigens nach dem Zusammenbruch der DDR und dem Beitritt zum Geltungsbereich des Grundgesetzes auch in den Verträgen zwischen ostdeutschen Bundesländern und Kirchen eingeführt.

## II. Loyalitätsobliegenheiten katholischer Arbeitnehmer

Im Rahmen des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen können diese ihre Arbeitnehmer auf gewisse Loyalitäten verpflichten. Dazu gibt es in der katholischen Kirche eine von den deutschen Bischöfen herausgegebene umfangreiche „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 28. September 2011 (2. Aufl. 2012). Ein Auszug macht dies deutlich:

### **Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes**

Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit,

Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.

### **Artikel 2 Geltungsbereich**

(1) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren Einrichtungen.

(2) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31. Dezember 2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

### **Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.

(2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

(4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.

(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, dass sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) erfüllen.

### **Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten**

(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

### **Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten**

(1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer

beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:

- Verletzungen der gemäß Art. 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,
- Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,
- Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i. V. m. c. 751 CIC), Vernehrung der heiligen Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).

(3) Ein nach Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es begangen wird von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind. Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Abs. 3 ausgeschlossen, so hängt im Übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.

(5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden. Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z. B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

(Ein EKD-Papier zu diesem Thema ist deutlich „lockerer“ und wird hier aus Raumgründen nicht abgedruckt.)

### III. Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts

Der eingangs erwähnte Streitfall mit der „vorläufigen Endstation“ eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts „gegen“ die katholische Kirche und der „vorläufig endgültigen Endstation“ der Aufhebung dieses Urteils und Zurückverweisung der Sache an das Bundesarbeitsgericht durch das Bundesverfassungsgericht betraf die Rechtmäßigkeit der Kündigung eines Chefarztes in einem katholischen Krankenhaus durch den katholischen Träger. Der an sich simple Sachverhalt: Dem Arzt war wegen einer Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten gekündigt worden (Ehescheidung, Zusammenleben und zweite Eheschließung – das geht nach katholischem Eheverständnis nicht). Dagegen hatte der Arzt eine Kündigungsschutzklage eingereicht.

Mit dieser Klage war er vor einem Arbeitsgericht, einem Landesarbeitsgericht und schließlich dem Bundesarbeitsgericht erfolgreich. Alle Instanzen waren der Rechtsauffassung der katholischen Kirche nicht gefolgt. Die aber hat nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts das Bundesverfassungsgericht angerufen – und dieses Gericht hat

dem Bundesarbeitsgericht widersprochen und das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen quasi betont.

In den Leitsätzen zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. September 2011 (2 AZR 543/10) steht:

„Auch bei Kündigungen wegen Enttäuschung der berechtigten Loyalitätserwartungen eines kirchlichen Arbeitgebers kann die stets erforderliche Interessenabwägung im Einzelfall zu dem Ergebnis führen, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zumutbar und die Kündigung deshalb unwirksam ist. Abzuwägen sind das Selbstverständnis der Kirchen einerseits und das Recht des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens andererseits.“

In den Begründungen des Urteils wird in langen rechtlichen Detailerörterungen u.a. dargelegt, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei. Der Kläger habe sich einen Loyalitätsverstoß zuschulden kommen lassen. Diesem Verstoß hatte das Gericht auch mit Rücksicht auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht ein beträchtliches Gewicht zugemessen. Insgesamt jedoch habe das Interesse des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwogen. Bei der Entscheidungsfindung hatte das Gericht auch den Umstand berücksichtigt, dass das Krankenhaus Ärzte anderer Konfessionen und auch Mediziner in zweiter Ehe beschäftigt. U.a. führte es aus:

„Zu Gunsten des Klägers fällt sein grundrechtlich und durch Art. 8, Art. 12 EMRK geschützter Wunsch in die Waagschale, in einer nach bürgerlichem Recht geordneten Ehe mit seiner jetzigen Frau zu leben. Auch deren Recht, die Form des Zusammenlebens mit dem von ihr gewählten Partner im gesetzlich vorgesehenen Rahmen zu bestimmen, verdient Achtung. Freilich hat der Kläger als Katholik durch den Vertragsschluss mit der Beklagten in die Einschränkung seines Rechts auf Achtung des Privat- und Familienlebens eingewilligt. Wenn er an der Erfüllung seiner religiösen Pflicht aus Gründen, die den innersten Bezirk des Privatlebens betreffen, gescheitert ist, so geschah dies jedoch nicht aus einer ablehnenden oder auch nur gleichgültigen Haltung heraus. Der Kläger stellt die mit seiner Religionszugehörigkeit verbundenen ethischen Pflichten nicht in Abrede und hat sich zu keinem Zeitpunkt gegen die kirchliche Sittenlehre ausgesprochen oder ihre Geltung oder Zweckmäßigkeit in Zweifel gezogen. Im Gegenteil versucht er, den ihm nach kanonischem Recht verbliebenen Weg zur kirchenrechtlichen Legalisierung seiner Ehe zu beschreiten. Seine Leistung und sein Einsatz für die ihm anvertrauten Patienten, für seine Mitarbeiter und für sie selbst werden von der Beklagten anerkannt. Störungen des Leistungsaustauschs bestehen nicht. Irgendwelche auch nur leichten Irritationen bei Mitarbeitern oder Patienten wegen des Kündigungssachverhalts sind nicht erkennbar. Angesichts dessen ist die ausgesprochene Kündigung sozial nicht gerechtfertigt.“

Das Bundesverfassungsgericht sieht die Rechtslage anders. Im Beschluss des Zweiten Senats vom 22. Oktober 2014 (2 BvR 661/12) heißt es:

„Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts ... verletzt die Beschwerdeführerin in ihrem Grundrecht aus Artikel 4 Absatz 1 und Absatz 2 in Verbindung mit Artikel 140 des Grundgesetzes und Artikel 137 Absatz 3 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 (Weimarer Reichsverfassung). Das Urteil wird aufgehoben. Die Sache wird an das Bundesarbeitsgericht zurückverwiesen.“

In den Leitsätzen wird ausgeführt:

„Soweit sich die Schutzbereiche der Glaubensfreiheit und der inkorporierten Artikel der Weimarer Reichsverfassung überlagern, geht Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV als speziellere Norm Art. 4 Abs. 1 und 2 GG insoweit vor, als er das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften der Schranke des für alle geltenden Gesetzes unterwirft (sog. Schrankenpezialität). Bei der Anwendung des für alle geltenden Gesetzes durch die staatlichen Ge-

richte ist bei Ausgleich gegenläufiger Interessen aber dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Art. 4 Abs. 1 und 2 GG die korporative Religionsfreiheit vorbehaltlos gewährleistet und insofern dem Selbstbestimmungsrecht und dem Selbstverständnis der Religionsgesellschaften besonderes Gewicht zuzumessen ist.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht umfasst alle Maßnahmen, die der Sicherstellung der religiösen Dimension des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses und der Wahrung der unmittelbaren Beziehung der Tätigkeit zum kirchlichen Grundauftrag dienen. Die Formulierung des kirchlichen Propriums obliegt allein den Kirchen und ist als elementarer Bestandteil der korporativen Religionsfreiheit durch Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verfassungsrechtlich geschützt.

Die staatlichen Gerichte haben im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses der verfassten Kirche zu überprüfen, ob eine Organisation oder Einrichtung an der Verwirklichung des kirchlichen Grundauftrags teilhat, ob eine bestimmte Loyalitätsobliegenheit Ausdruck eines kirchlichen Glaubenssatzes ist und welches Gewicht dieser Loyalitätsobliegenheit und einem Verstoß hiergegen nach dem kirchlichen Selbstverständnis zukommt. Sie haben sodann unter dem Gesichtspunkt der Schranken des „für alle geltenden Gesetzes“ eine Gesamtabwägung vorzunehmen, in der die – im Lichte des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen verstandenen – kirchlichen Belange und die korporative Religionsfreiheit mit den Grundrechten der betroffenen Arbeitnehmer und deren in den allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen enthaltenen Interessen auszugleichen sind. Die widerstreitenden Rechtspositionen sind dabei jeweils in möglichst hohem Maße zu verwirklichen.“

#### IV. Kommentar

Die Unterschiede zwischen den beiden Entscheidungen können so beschrieben werden: Das Bundesarbeitsgericht sieht den Einzelfall in realen sozialen Zusammenhängen und das Bundesverfassungsgericht stellt die religiöse Neutralität des Staates in den Vordergrund und stärkt damit das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Das Bundesverfassungsgericht bleibt bei der hier als richtig angesehenen überkommenen Position, dass der Staat eine verfassungsrechtliche Pflicht zur religiösen und weltanschaulichen Neutralität hat und deshalb kirchliche Aussagen zum Glauben und die Lehre einer Kirche nicht zu bewerten hat. Es kann auch als richtig angesehen werden, dass verfassungsrechtliche Wertentscheidungen zugunsten der kirchlichen Selbstbestimmung auszulegen sind. Kritisch kann aber angemerkt werden, dass das kirchliche Selbstbestimmungsrecht sehr extensiv ausgelegt wurde und dass dies dann auch so verstanden werden kann, als würde sich das Gericht den katholischen Grundsätzen zur Ehe und Wiederverheiratung anschließen. Eine solche Beschlussdeutung würde aber wohl zu weit gehen. Richtig bleibt aber, dass Selbstbestimmungsrecht der Kirchen eben heißt, dass Kirchen selbst bestimmen können – und dann sind auch vom Bundesverfassungsgericht die katholischen Positionen zu akzeptieren. Das Bundesverfassungsgericht hindert die katholische Kirche aber nicht, ihre Vorstellungen von Loyalitätsobliegenheiten zu prüfen und sie etwa im Sinne der im Urteil des Bundesarbeitsgerichts erkennbaren Sichtweise zu ändern. Nur – will die katholische Kirche das?

Die Überlegungen dazu sollte die katholische Kirche „systematisch sauber“ entwickeln. Es ist doch nicht einsehbar, dass die Grundordnung der katholischen Kirche vorsieht, dass nicht-katholische Personen mit leitenden Aufgaben betraut werden können und dass in katholischen Krankenhäusern Ärzte in zweiter Ehe tätig sein können – und dass zugleich von der katholischen Kirche dieser Fall durch alle Rechtsinstanzen bis zum Bundesverfassungsgericht „durchgepaukt“ wird. Dem Ansehen der katholi-

schen Arbeitgeber dient das wohl nur bei erkonservativen Gläubigen. Es ist doch eine – vielleicht bedauerliche – Tatsache, dass Scheidungen und erneute Heiraten in unserer Gesellschaft „keine Seltenheiten“ sind. Die katholische Kirche muss sich fragen: Wie kann darauf vernünftig reagiert werden? Durch Kündigungen von Arbeitsverhältnissen? Außerdem sollte die Kirche sich klarmachen, wer Caritas und Diakoniebetriebe eigentlich finanziert. Das Geld kommt doch ganz überwiegend aus Steuer- und Sozialversicherungsmitteln. Wenn das ausgeklammert wird, ist wohl damit zu rechnen, dass der Zweifel an manchen Glaubenslehren durch Zweifel an der Glaubwürdigkeit des Arbeitsrechts der Kirchen ergänzt wird.

Die Deutsche Bischofskonferenz hat eine Arbeitsgruppe mit der Ausarbeitung von Konsequenzen aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts beauftragt. Die Leitung hat Kardinal Woelki. Die Ergebnisse werden demnächst vorliegen. Eine Orientierung an den Beziehungen Staat – Kirche in Frankreich ist wohl nicht zu erwarten; siehe dazu einschlägige Beobachtungen des französischen Politologen Alfred Grosser in: Die Freude und der Tod. Eine Lebensbilanz. Hamburg 2011 (Rowohlt Verlag). Grosser beschreibt dort u.a. die sozial-ökonomischen Unterschiede zwischen französischen und deutschen Kirchenvertretern am Beispiel Fahrrad und Limousine mit Fahrer.

Angemerkt sei noch: In einer Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts Nr. 5/2011 vom 20. Januar 2011 wurde mitgeteilt: „Am Freitag, dem 21. Januar 2011, wird eine Delegation der Deutschen Bischofskonferenz unter Leitung ihres Vorsitzenden Erzbischof Dr. Robert Zollitsch das Bundesverfassungsgericht besuchen. Präsident Andreas Voßkuhle und Vizepräsident Ferdinand Kirchhof sowie weitere Richter des Bundesverfassungsgerichts empfangen die Besucher zu Fachgesprächen. Geplant sind Diskussionen zu dem Thema ‚Die Zuordnung von Staat und Kirche in Deutschland vor dem Hintergrund aktueller laizistischer Bestrebungen‘. Außerdem sollen Gespräche über ‚Die weitere Ausgestaltung des verfassungsmäßigen Schutzes von Ehe und Familie‘ und zum Thema ‚Religiöse Symbole und Öffentlichkeit‘ geführt werden.“ Angemerkt sei ferner, dass in einer ersten Veröffentlichung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts das Monatsgehalt des gekündigten Chefarztes genannt war: ca. 90.000 Euro. Diese Angabe wurde später durch „...“ ersetzt.

## Nachtrag

Das oberste Gremium der Deutschen Bischofskonferenz – die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) – hat mittlerweile aufgrund der Vorlagen einer bischöflichen Arbeitsgruppe eine Novelle der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ für die 700.000 Arbeitnehmer beschlossen. Eine Wiederverheiratung oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft wird nur noch in „schwerwiegenden Fällen“ arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Näheres dazu in dieser sehr umfangreichen Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz (mit noch weiteren Verweisen): <http://www.dbk.de/presse/details/?presseid=2795&cHash=d9ed8cf1a2f0497859dc7e01ea255122>

## Neue Reihe: Politik und Geschlecht - kompakt



Gundula Ludwig

### **Geschlecht, Macht, Staat**

Feministische staats-theoretische  
Interventionen

Politik und Geschlecht – kompakt,  
Band 2

2015. 161 Seiten. Kart.  
14,90 € (D), 15,40 € (A)  
ISBN 978-3-8474-0152-0

**Ziel feministischer Staatstheorie ist es, die Vergeschlechtlichung des Staates sichtbar zu machen.**

**Wie trägt der moderne westliche Staat dazu bei, geschlechtliche Ausbeutungs-, Gewalt- und Ungleichheitsverhältnisse zu ermöglichen und zu legitimieren?**

Die Autorin stellt dazu frühe Ansätze feministischer Staatstheorie ebenso vor wie neuere queer-feministische und intersektionale Konzepte.

**Jetzt in Ihrer Buchhandlung  
bestellen oder direkt bei:**



**Verlag Barbara Budrich**  
Barbara Budrich Publishers  
Stauffenbergstr. 7  
51379 Leverkusen-Opladen

Tel +49 (0)2171.344.594  
Fax +49 (0)2171.344.693  
info@budrich.de

[www.budrich-verlag.de](http://www.budrich-verlag.de)