



Corinna Gekeler
Loyal dienen.
Diskriminierendes Arbeitsrecht
bei Caritas, Diakonie und Co.

*Aschaffenburg: Alibri Verlag,
August 2013, 319 S., 22,- €
ISBN 978-3-86569-117*

„Wer Kirchenmitglied ist und bleibt, nicht (offen) homosexuell ist, kirchlich verheiratet in erster Ehe zusammenlebt, nur ‘eheliche’ Kinder hat und dann noch auf aktive Interessenvertretung verzichtet, dessen Arbeitsplatz ist nicht bedroht“ (S. 15). So fasst die Autorin die Situation von Mitarbeitern in kirchlichen Einrichtungen zusammen. Corinna Gekeler hat mit über 50 Mitarbeiter/-innen von kirchlichen Einrichtungen gesprochen, die aufgrund der spezifischen arbeitsrechtlichen Situation in diesen Einrichtungen dort Probleme bekamen, und dokumentiert – anonym – ihre Fälle.

Bekanntermaßen nehmen die Kirchen für sich ein Sonderarbeitsrecht in Anspruch und verlangen von ihren Mitarbeitern eine mit ihrer Morallehre konforme Lebensführung. Wenn dies für unmittelbar seelsorgerisch tätige

Mitarbeiter auch in Teilen nachvollziehbar ist, muss das Verständnis für diese Einmischung eines Arbeitgebers in die Privatsphäre seiner Mitarbeiter bei Krankenpflegern, Hausmeistern, Sozialarbeitern, Ärzten, IT-Fachleuten, Büromitarbeitern, Fahrern, Lehrern (nicht für Religionsunterricht) und sonstigen „normalen“ Arbeitnehmern aufhören. Die Kirchen scheitern daher auch zunehmend vor den Arbeitsgerichten, wenn sie normale Arbeitnehmer aufgrund von privaten Verstößen gegen die kirchliche Moral kündigen wollen.

Dies führte bisher jedoch nicht dazu, dass die Kirchen selbst bereit wären, hier umzudenken. Es besteht in kirchlichen Einrichtungen daher weiter ein großer Druck auf die Mitarbeiter, sich anzupassen oder ihr Privatleben zu verheimlichen. Es wird häufig ein Klima der Angst erzeugt, um diese Anpassung zu erzwingen. Zwar bessert sich die Rechtslage für die Mitarbeiter zunehmend, aber wer will schon einen Kündigungsschutzprozess gegen seinen Arbeitgeber führen – der zudem häufig mit der Zahlung einer Abfindung und nicht mit einer Wiedereinstellung endet. Anpassung ist daher immer noch der vorherrschende Weg. Die Interviews der Autorin zeigen dies deutlich.

Die Probleme beginnen aber nicht erst, wenn man einen Arbeitsplatz bei den Kirchen hat, sondern schon wenn man einen Arbeitsplatz in bestimmten Berufszweigen bekommen möchte. Voraussetzung für die Einstellung an einer kirchlichen Einrichtung ist die Kirchenmitgliedschaft – die wiederum setzt voraus, dass man getauft ist. Zum Teil wird auch ein „pfarramtliches Zeugnis“, eine Art christliches Führungszeugnis, gefordert. In großen Teilen Deutschlands haben die Kirchen – aufgrund einer Privilegierung im Sozialrecht – ein Monopol im Bereich der Kranken-, Pflege- und Sozialarbeit. Dies führt dazu, dass es in diesen Regionen in den entsprechenden Berufszweigen de facto ein Berufsverbot für Nichtkirchenmitglieder gibt. Viele in diesen Berufen Tätige treten alleine aus diesem Grund nicht aus der Kirche aus. Sofern Nichtkirchenmitglieder wegen Arbeitskräftemangels ausnahms-

weise doch aufgenommen werden, haben sie regelmäßig Nachteile am Arbeitsplatz und so gut wie keine Aufstiegschancen. Häufig werden ihre Verträge auf zwei Jahre befristet, und man erwartet in dieser Zeit den Kircheneintritt. Weigert sich der Arbeitnehmer, endet das Arbeitsverhältnis.

Auch der Humanistische Verband Deutschlands (HVD) kann als Weltanschauungsgemeinschaft Privilegien wie die Kirchen in Anspruch nehmen. Er hat 2012 zu den hier aufgeworfenen Fragen Eckpunkte veröffentlicht (<http://www.humanismus.de/aktuelles/eckpunkte-arbeitsrechtlichen-fragen>), mit denen der Bundesverband Leitlinien vorgegeben hat, an denen sich die Landesverbände orientieren sollen. Während im Individualarbeitsrecht Anforderungen an die private Lebensführung der Arbeitnehmer grundsätzlich abgelehnt werden und in der Arbeit – abgesehen von genuin weltanschaulichen Tätigkeiten – nur eine religiös-weltanschauliche Neutralität gefordert wird, behält sich der HVD vor, im Kollektivarbeitsrecht von den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitnehmermitbestimmung abzuweichen, obwohl auch hier die von den Kirchen in Anspruch genommenen Privilegien eindeutig rechtswidrig sind, da durch die im Betriebsverfassungsgesetz bereits vorgesehene Ausnahmeregelung für Tendenzbetriebe (§ 118 BetrVG) die Besonderheiten kirchlicher und weltanschaulicher Betriebe ausreichend geschützt sind. Der Berliner Landesverband lehnt diese Position ab. Hier gibt es die gesetzliche Mitbestimmung. Erstaunlicherweise wird die in anderen Landesverbänden – insbesondere in Bayern – vertretene und vom Bundesverband tolerierte Aushebelung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer durch die Humanisten von der Autorin nicht kritisiert (vgl. 288f.), während sie das entsprechende Vorgehen bei den Kirchen sehr wohl kritisiert (118ff).

Mit der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie durch den Erlass des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) in Deutschland hätte man erwarten sollen, dass diesem Sonderrecht ein Ende bereit wird. Die Kirchen haben jedoch – wie sie dies in den sie betreffenden Angelegenheiten immer tun – Einfluss auf die Politik genommen. Da die Kirchen hier gut organisiert

sind, ist es ihnen gelungen, zu verhindern, dass das AGG richtlinienkonform umgesetzt wurde. Während die EU-Richtlinie eine Ungleichbehandlung wegen der Religion nur dann als gerechtfertigt ansieht, wenn die Religion für die Arbeit nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung wesentlich ist, reicht es für eine unterschiedliche Behandlung von Religions- und Nichtreligionszugehörigen im AGG schon aus, „wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“ (§ 9 AGG). Damit ist das Kriterium der Wesentlichkeit aufgeweicht worden und ein zusätzliches aufweichendes Kriterium, nämlich das Selbstbestimmungsrecht, hinzugekommen, welches den Religionsgemeinschaften allen Raum gibt, das Gleichbehandlungsgebot willkürlich zu umgehen.

Die EU-Kommission hat daher auch ein Verfahren wegen mangelhafter Umsetzung der Richtlinie eingeleitet. Allgemein tendiert die Rechtsprechung und juristische Lehre in Deutschland dazu, das AGG insoweit für nicht richtlinienkonform zu halten. Die Autorin dokumentiert dies mit Stellungnahmen und Interviews ausführlich.

So sehr der Autorin für ihre umfassende, dokumentarische Darstellung der massiven Diskriminierung nicht christlicher Arbeitnehmer und der massiven Einmischung der Kirchen in das Privatleben ihrer Arbeitnehmer zu danken ist, so sehr mangelt es der Darstellung andererseits an Systematik. Die Autorin ist keine Juristin und traut sich daher wohl zu Recht nicht, eine die Beispiele unterlegende, juristische Darstellung des kirchlichen Arbeitsrechts zu liefern. Das ist bei einem so wesentlich juristischen Thema ein Problem. Ein/e juristische/r Co-Autor/-in, der/die dies hätte leisten können, hätte dem Band gut getan.

Thomas Heinrichs

