

HOMOPHOBE ARBEITGEBER INNEN? KEIN PROBLEM

DIE KATHOLISCHE KIRCHE, LOYALITÄTSPFLICHTEN UND DAS AGG

Die Katholische Kirche fordert von ihren Arbeitnehmer_innen den Verzicht auf „praktizierte Homosexualität“ und droht bei Missachtung mit Kündigung. Betroffene können bei deutschen Gerichten wenig Unterstützung erwarten. Doch wie lässt sich dies rechtlich begründen und bietet nicht vielleicht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine Möglichkeit, dieser Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität zu begegnen?

„Jene, die [...] Toleranz gebrauchen, um bestimmte Rechte für zusammenlebende homosexuelle Personen einzufordern, müssen daran erinnert werden, dass die Toleranz des Bösen etwas ganz anderes ist als die Billigung oder Legalisierung des Bösen.“

Was sich anhört wie eine Aussage aus dem finstersten Mittelalter, stammt aus einem Schreiben der „Kongregation für die Glaubenslehre“ aus dem Jahre 2003, das von dem damaligen Leiter der Kongregation, Kardinal Joseph Aloisius Ratzinger, inzwischen Papst Benedikt XVI., unterzeichnet ist. Dabei handelt es sich jedoch nicht um die homophobe Einzelmeinung des von Millionen Gläubigen als „Stellvertreter eines göttlichen Wesens auf Erden“ Verehrten, sondern ist neben anderen anti-emanzipatorischen Ideologien wie Sexismus tief in den Grundsätzen der Katholischen Kirche verankert.

Diese Grundsätze werden von der Römisch-katholischen Kirche nicht nur hinter verschlossenen Kirchentüren zelebriert, sondern beispielsweise auch bei der Ausübung ihrer Rolle als Arbeitgeberin. Insgesamt sind in der Bundesrepublik 1,3 Millionen Menschen im evangelischen und katholischen kirchlichen Dienst beschäftigt. Damit ist die Kirche mit ihren verschiedenen Institutionen und Einrichtungen nach dem Staat die zweitgrößte Arbeitgeberin. Dabei wird ihre Arbeit massiv staatlich finanziert: Kirchliche Einrichtungen, wie z.B. Caritas oder Diakonie, erhalten jährlich bis zu ca. 50 Milliarden Euro und

werden somit zu 90 % durch den Staat subventioniert. Insbesondere die Angestellten in der Katholischen Kirche haben jedoch weit weniger Rechte als Menschen in anderen Arbeitsverhältnissen. Immer noch werden Fälle bekannt, in welchen die Katholische Kirche und die ihr zugeordneten Einrichtungen Beschäftigte bei Bekanntwerden ihrer Homosexualität und insbesondere bei dem Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft entlassen haben.

Der Sonderweg der Kirchen im Arbeitsrecht

Rechtlich legitimiert ist dies durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, das im Grundgesetz (GG) in Art. 140 GG ausdrücklich erwähnt wird. Nach dem über Art. 140 GG fortgeltenden Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV)

steht den Religionsgemeinschaften das Recht zu, ihre eigenen Angelegenheiten selbständig in den Schranken der für alle geltenden Gesetze zu verwalten.

Für die Betroffenen gestaltet es sich daher schwierig, eine Unterstützung seitens der Rechtsprechung deutscher Gerichte etwa im Falle einer Kündigungsschutzklage zu erstreiten. In einschlägigen Entscheidungen¹ wurde das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen aus Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV weit ausgelegt. Das Bundesverfassungsgericht kam bisher immer zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsgerichte bei der Bewertung von Loyalitätspflichten die kirchlichen Maßstäbe anzuwenden haben. Damit wird es den Kirchen überlassen, zu bestimmen, was die „Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre“ sind und wie Verstöße dagegen aussehen.

Doch auch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wird nicht grenzenlos gewährleistet. Vielmehr wird unter Zugrundelegung des ausdrücklichen Wortlauts des Art. 137 Abs. 3 WRV deutlich, dass kirchliche Arbeitgeber_innen in ihrer Ausgestaltungsfreiheit der kirchlichen Dienstverhältnisse unter Vorbehalt des „für alle geltenden Gesetzes“ liegen.²



Foto: noplacel.blogspot.de / CC-Lizenz: by

¹ Bundesverfassungsgericht, Urt. v. 04.06.1985 – 2 BvR 1718/83 (= BVerfGE 70, 138); Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 12.11.1998 – 2 AZR 459/97.

² BVerfGE 70, 138, 166; 46, 73, 85 f.; 53, 366, 391; 57, 220, 241 f.

Lichtblick Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz?

Das am 14. August 2006 erlassene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt ein solches Gesetz dar. Doch kann das AGG neue Möglichkeiten eröffnen, um den Schutz vor Kündigungen aufgrund der sexuellen Identität auch für Beschäftigte der Kirchen durchsetzen zu können?

Eine Ungleichbehandlung im Sinne des AGG liegt nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AGG unter anderem dann vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleich-



Foto: Radical Homos Göttingen

baren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. In § 1 AGG wird dabei die Kategorie der „sexuellen Identität“ aufgeführt. Demnach dürften homosexuelle Personen dem Grundsatz nach nicht wegen ihrer Homosexualität ungleich behandelt beziehungsweise benachteiligt werden, es sei denn, das AGG würde diese Benachteiligung explizit, das heißt durch eine entsprechende Regelung in einer anderen Vorschrift, rechtfertigen.

Solche Vorschriften lassen sich in den §§ 8-10 AGG finden. Einschlägig könnte der Rechtfertigungsgrund aus § 9 Abs. 2 AGG sein. Dieser besagt, dass Religionsgemeinschaften von ihren Beschäftigten „ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen“ können. Doch beschränkt sich diese Anforderung lediglich auf das Merkmal Religion bzw. Weltanschauung, oder ist § 9 Abs. 2 AGG unabhängig von seinem Wortlaut auch auf alle anderen Diskriminierungsmerkmale des AGG ausdehnbar? Für eine ausschließliche Beschränkung auf das Merkmal Religion spricht der Erwägungsgrund 23 der Richtlinie 2000/78/EG,³ welche der deutschen AGG-Gesetzgebung zugrunde liegt. Der Erwägungsgrund 23 verdeutlicht explizit, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Identität nur unter „sehr begrenzten Bedingungen“ zulässig ist. Diese Bedingungen sind gegeben, wenn ein Merkmal

eine „wesentliche“ und „entscheidende Anforderung“ darstellt, es sich um einen „rechtmäßigen Zweck“ und eine „angemessene Anforderung“ handelt.

Verzicht auf sexuelle Identität als berufliche Anforderung?

Kann der Verzicht auf die sexuelle Identität eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im katholisch-kirchlichen Dienst sein?

Führt man sich den Münchner Kommentar zum AGG zu Gemüte, lautet die Antwort: auf jeden Fall! Dort begründet Prof. Dr. Gregor Thüsing – nebenbei stellvertretender Vorsitzender des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg und Verfasser des 8. Familienberichts für Kristina Schröder – dies mit Argumenten wie dem sakramentalen Charakter der Ehe und der deutlichen biblischen Ablehnung homosexueller Praktiken. Auch eine Verhältnismäßigkeitsprüfung könne hier zu keinem abweichenden Ergebnis führen.⁴

Loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des § 9 Abs. 2 AGG sei daher im Sinne der sog. Loyalitätspflichten zu verstehen, die sich die Führung der Katholischen Kirche in einem Erlass von 1993, der sog. Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen Kirchlicher Arbeitsverhältnisse⁵ quasi in Form einer internen Satzung selbst auferlegt hat. In Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung werden die aus Kirchensicht als schwerwiegende Kündigungsgründe anzusehenden Loyalitätsverstöße angeführt; dies sind beispielsweise öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der Katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich Schwangerschaftsabbrüchen), Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe oder der Abfall vom Glauben. Auch bzw. nach kirchenfreundlicher Ansicht „insbesondere“ „praktizierte Homosexualität“ wie z.B. die Verpartnerung Homosexueller sei ein solcher kirchenspezifischer Loyalitätsverstoß, der als schwerwiegender Grund eine Kündigung zur Folge habe.

Auch die Entscheidungen deutscher Arbeitsgerichte in dem Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts sind mit solchen Argumenten begründet. Auch wenn es, vermutlich aufgrund des enormen Bedrohungspotenzials der kirchlichen Arbeitgeber_innen, noch in keinen Fall zu einer Entscheidung bezüglich des Themas Homosexualität kam, lassen sich in anderen Bereichen Parallelen finden. So bestätigten deutsche Arbeitsgerichte die Kündigung eines Organisten und Chorleiters in einer katholischen Kirchengemeinde, der nach der Trennung von seiner Ehefrau mit seiner neuen Partnerin zusammenlebte. Die Entlassung des Chorleiters war nur durch die fragwürdige Bindung deutscher Gerichte an

kirchliche Grundsätze zu rechtfertigen, obwohl für Gerichte der Neutralitätsgrundsatz gilt und solche Kündigungen bei einem nicht kirchlichen Arbeitgeber zumindest wegen Verstoßes gegen das AGG nicht möglich wären. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) kam hingegen zu dem Ergebnis,⁶ dass das Arbeitsgericht bei der Urteilsfindung dem Recht auf Privatsphäre des Beschwerdeführers nicht genügend Beachtung beigegeben hat. Die Forderung nach lebenslanger sexueller Abstinenz berühre den Kern des Rechts auf Privatleben. Diese Erkenntnis lässt sich offensichtlich auch auf den Verzicht auf Homosexualität bzw. Eingehen einer Lebenspartnerschaft übertragen. Bleibt zu hoffen, dass auch irgendwann von deutschen Gerichten verstanden wird, dass das Verhalten im persönlichen Bereich die Sache eines_r jeden selbst ist und nicht von den Loyalitätspflichten der Arbeitnehmer_innen umfasst sein kann.

Den kirchlichen Arbeitgeber_innen die Entscheidungshoheit über die Begriffe „loyal“ und „aufrichtig“ zu überlassen, ermöglicht es ihnen, ungeachtet der gesetzlichen Maßstäbe, über den Umweg der Loyalität beziehungsweise Aufrichtigkeit Benachteiligungen wegen anderer Merkmale als der Religion zu rechtfertigen. Daher darf das kircheninterne Selbstverständnis kein absoluter Maßstab für die Bewertung der Zulässigkeit unterschiedlicher

Behandlungen sein. Denn damit wird dem Kirchenrecht die Position eingeräumt, abstrakt über dem für alle geltenden Recht zu stehen.

Stephanie Kamen studiert Jura an der Freien Universität Berlin, Henning Jungclaus und Kathrin Böhler studieren an der Humboldt Universität Berlin. Gemeinsam mit dem Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) erarbeiteten sie im Rahmen der Humboldt Law Clinic: Exklusion und Diskriminierung (SoSe 2011 + WS 2011/12) ein Rechtsgutachten zu diesem Thema.

³ Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

⁴ Gregor Thüsing, in: Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 6. Aufl. 2012, § 9 AGG Rn. 23.

⁵ <http://www.caritas.de/cms/contents/caritasde/medien/dokumente/dcv-zentrale/arbeitsundtarifrech/grundordnungdeskirch/grundordnung%20des%20kirchlichen%20dienstes.pdf> (Stand: 17.12.12).

⁶ EGMR (5. Sektion), Urt. v. 23.09.2010 – 1620/03 (Fall Schüth ./. Deutschland); deutsche Übersetzung: NZA 2011, 279.

Anzeige

Recht ist keineswegs per se die Kunst des Guten und Gerechten. Recht widerspiegelt vor allem auch gesellschaftliche und ökonomische Interessengegensätze und Herrschaftsverhältnisse. Anstelle Wertfreiheit zu suggerieren, setzt sich die VDJ ideologiekritisch für eine Rechtswissenschaft als Sozialwissenschaft ein, die die hinter den Konflikten stehenden Interessengegensätze transparent macht und zukünftige Juristinnen und Juristen befähigt, die gesellschaftlichen Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu erkennen und für die Rechte der abhängig Beschäftigten und sozial Benachteiligten Partei zu ergreifen.

Mit der VDJ für Demokratie und soziale Gerechtigkeit

Die Vereinigung Demokratischer Juristinnen und Juristen wurde am 25. März 1972 gegründet. Sie ist die einzige parteipolitisch unabhängige und berufsübergreifende JuristInnenorganisation, der neben PraktikerInnen und HochschullehrerInnen, ebenso Studierende und ReferendarInnen angehören.

Die VDJ bietet für kritische JuristInnen ein interdisziplinäres Aktions- und Diskussionsforum für Menschen- und Freiheitsrechte, die Gleichstellung der Frau in der Gesellschaft, zur Verteidigung und Ausbau des sozialen Rechtsstaats, Frieden, gegen Rassismus und Diskriminierung.

• Wir treten gegen Überwachung ein, insbesondere gegen staatliche und private Vorratsdatenspeicherung.

Vereinigung Demokratischer Juristinnen und Juristen e.V.



• Wir wenden uns gegen die Menschenrechts- und Völkerrechtsverletzungen zur Abwehr von Flüchtlingen durch die EU und FRONTEX im Mittelmeer und die weitere Aushöhlung des Asylrechts durch Abschottung der Außengrenzen ("Festung Europa") sowie gegen Waffenexporte und Militärinterventionen zum Menschenrechtsschutz. Hierfür arbeiten wir mit anderen internationalen und nationalen Organisationen zusammen (u. a. EJDM, IALANA und attac).

• Wir setzen uns ein für die Respektierung und den Erhalt arbeits- und sozialrechtlicher Normen und gegen neo-liberale Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsrechtes. Wir organisieren rechtspolitischen Erfahrungsaustausch und arbeitnehmerorientierte Fortbildung u. a. im Arbeitskreis Arbeitsrecht.

• Mit RechtProgressiv (www.rechtprogressiv.de) betreiben wir eine kontrovers-kritische Internetplattform, die Recht, Rechtspraxis und Rechtspolitik aus progressiver und emanzipatorischer Perspektive angeht und sind Mitherausgeberin des Grundrechte-Reports.

• Für außerordentliches rechtspolitisches Engagement zur Verteidigung von Demokratie und Menschenrechten verleihen wir den Hans-Litten-Preis.

"Es gibt nichts Gutes: Außer man tut es" - Mitglied werden in der VDJ

Infos: Bundesgeschäftsführerin Rechtsanwältin Ursula Mende, St.-Anton-Straße 116, 47798 Krefeld
Telefon: (02151) 15 26 16, Telefax: (02151) 77 70 78, Email: mail@vdj.de, Internet: www.vdj.de