

Das Konstrukt wackelt

REFORM Wenn sich die katholische Kirche an ihre eigene Grundordnung hielte, hätte sie kaum noch Beschäftigte. Der Kirchenrechtler Thomas Schüller über Personalnotstand, Realitätssinn und die Macht der Liebe

Christ & Welt: Kirchliche Einrichtungen wie Krankenhäuser oder Kitas werben mit der Nächstenliebe. Taugt die als Aushangsschild?

Thomas Schüller: Finde ich schon. Das zeigt sich ja auch in der Akzeptanz der Bevölkerung, dass in diesen Häusern ein anderer Geist herrscht. Das zeigt sich in der Zuwendung, die die Patienten trotz der engmaschigen Zeiten erfahren. Diese Krankenhäuser müssen zwar auch wirtschaftlich arbeiten, aber nicht in dem Maße Gewinne erwirtschaften wie private Anbieter.

C & W: Was rechtfertigt, dass kirchliche Einrichtungen ihren Mitarbeitern eine Kirchenmitgliedschaft vorschreiben?

Schüller: Das stimmt so doch schon lange nicht mehr. Natürlich versuchen beide Kirchen, christliche Mitarbeiter zu gewinnen. Aber gerade im pflegerischen Bereich gibt es Personalmangel. Den evangelischen Krankenhäusern ist es mittlerweile egal, ob sie orthodoxe, katholische oder armesische Christen einstellen. Umgekehrt sind die katholischen Einrichtungen froh, wenn sie noch Mitarbeiter bekommen, die überwiegend christlich sind. Es arbeiten mittlerweile ganz zunehmend Ungetaufte in katholischen Einrichtungen. Sonst könnte man diese Einrichtungen gar nicht mehr betreiben.

C & W: Was spricht denn dafür, dass die Kirchen auf das Getaufte pochen?

Schüller: Im erzieherischen Bereich, schulischen und verkündigenden Bereich macht es schon Sinn. Da werden eine christliche Haltung und katholische Inhalte vermittelt.

C & W: Aber man kann doch nach christlichen Regeln leben, ohne Mitglied in der Kirche zu sein.

Schüller: Es gibt ein schmales Segment an Tätigkeitsfeldern, wo man sagt, wenn man für die Kirche arbeitet, muss man das Profil der Kirche auch durch seine persönliche Lebensführung und sein Getaufstum mittragen.

C & W: Sie haben sich wiederholt mit der Kritik exponiert, das kirchliche Arbeitsrecht sei nicht mehr zeitgemäß. Wo sehen Sie Schwachstellen?

Schüller: Die Kirche sollte homosexuelle und geschiedene Mitarbeiter nicht arbeitsrechtlich sanktionieren, wenn sie sich verpartnern beziehungsweise neu heiraten. Solche Regeln sollten nur für leitende Mitarbeiter gelten und für solche, die im Verkündigungsdienst stehen.

C & W: Als Leiter der Rechtsabteilung im Bistum Limburg haben Sie selber jahrelang in solchen Angelegenheiten entschieden. Gerade man nicht in Bedrängnis, wenn man als Jurist Regeln umsetzen muss, die man als Mensch nicht immer leicht vermittelbar findet?

Schüller: Es gibt zum Beispiel im Bereich der Kirchenmusik oder im pflegerischen Bereich durchaus homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihrem Lebenspartner eine fest eingetragene Partnerschaft eingehen wollen, es aber nach dem derzeitigen kirchlichen Arbeitsrecht nicht dürfen. Das ist tragisch. Die wollen ja etwas tun, was wir als Kirche gut finden. Die wollen ja etwas tun, was ethisch gut ist. Sie wollen verlässlich miteinander leben. In solchen Fällen habe ich

gesagt: Steht zu eurer Liebe, aber macht kein Aufsehen.

C & W: Ganz schön schwierig.

Schüller: Wenn die Normen nicht mehr mit der Realität übereinstimmen, muss man sich fragen, ob das Konstrukt noch taugt.

C & W: Nach dem Antidiskriminierungsgebot darf niemand wegen seiner Religion benachteiligt werden. Wie passt das zusammen?

Schüller: Als das Gesetz im Jahr 2000 verabschiedet wurde, haben die Kirchen für sich im Gesetz eine Ausnahmeregelung angehängt.

Damit sind diese scheinbar diskriminierenden arbeitsrechtlichen Regeln der Kirche gesetzlich legitimiert.

C & W: Arbeitsrechtlich gesehen sind die

Volksschulen: Diese Formulierung ist sehr pointiert und sicher sehr einseitig, aber sie beschreibt den Eindruck von vielen. Das ist genau der Punkt, den die ehemalige Justizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger im Kontext der Missbrauchsdiskussion angeprangert hat. Wie kann es sein, dass die katholische Kirche ein eigenes Strafrecht und ein eigenes Prozessrecht hat, um straffällige Täter zu sanktionieren?

C & W: Wie oft kommt es denn vor, dass Mitarbeitern wegen Verstößen gegen die katholische Morallehre gekündigt wird?

Schüller: Hochgerechnet können das ungefähr 50 Fälle im Jahr wegen Wiederverheiratung nach Scheidung sein. Man darf auch nicht die Fälle unterschlagen, in denen sich Mitarbeiter von sich aus verabschieden. Diese Zahl ist deutlich höher. Hinzu kommen einige Fälle von Mitarbeitern, denen gekündigt wird, weil sie in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben. Viele werden aber auch geduldet, schlicht, weil man sie braucht und weil sie überzeugte Christen sind.

C & W: Und wie oft klagen Mitarbeiter gegen ihre Kündigung?

Schüller: Viele Fälle landen gar nicht vor dem staatlichen Arbeitsgericht. Im Kontext der vorgeschriebenen kirchlichen Schlichtung einigt man sich in der Regel über eine großzügige Abfindung.

C & W: Wie sind Erfolgsschancen vor

Schüller: Das hängt immer vom Einzelfall ab. Insgesamt gilt: In den staatlichen Gerichten ist eine Generation von Richtern herangewachsen, von denen nur noch ein Bruchteil eine Affinität zur Kirche hat. Immer mehr solcher Prozesse werden von der Kirche verloren. Da müssen enorme Abfindungen gezahlt werden.

C & W: Im Fall des Essener Kirchenorganisten Bernhard Schüth kam der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte zu dem Schluss, dass die staatlichen Gerichte nicht ausreichend die Religionsfreiheit und das Recht auf eine persönliche Einflutung berücksichtigt hätten. Was bedeutet dieses Urteil für die deutsche Rechtsprechung?

Schüller: Zumindest ist es ein Warnsignal, dass sich die Kirchen nicht immer auf ihr Selbstbestimmungsrecht und das damit verbundene kirchliche Arbeitsrecht berufen können. In jedem Einzelfall sind die verschiedenen Grundrechtsansprüche und Umstände des Falls miteinander abzuwegen.

C & W: Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat die deutsche Justiz angewiesen, sorgfältiger abzuwegen zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche und der schützenden Privatsphäre ihrer Mitarbeiter. Muss die Politik jetzt nicht reagieren?

Schüller: Es hat immer wieder Versuche einzelner Parteien im Deutschen Bundestag gegeben, die Sonderklausel für die Kirchen im Antidiskriminierungsgebot zu kippen. Aber ohne Erfolg. Trotzdem ist das Urteil nicht folgenlos geblieben. Es hat die Gerichte noch mal sensibilisiert. Und das führt dazu, dass ein Verstoß in der persönlichen Lebensführung nicht mehr unbedingt die Bedeutung hat, die ihm das kirchliche Arbeitsrecht zuweist.

C & W: Jetzt will eine Arbeitsgruppe das kirchliche Arbeitsrecht reformieren. Was versprechen Sie sich von dem Entwurf?

Schüller: Es wird wohl weitgehende Offnungsklauseln bei Verstößen gegen die Loyalitätsobligationen geben. Das heißt, die Kirche folgt der Realität.

Das Gespräch führte Anja Hildebrandt.



Als ehemaliger Leiter der Stabsstelle Kirchliches Recht im Bischöflichen Ordinariat Limburg hat **Thomas Schüller**, 52, selber jahrelang über Mitarbeiter entschieden, die wegen ihrer persönlichen Lebensführung in Konflikt mit dem katholischen Arbeitsrecht gerieten. Heute ist er Professor für Kirchenrecht an der Uni Münster – und einer der schärfsten Kritiker der bestehenden Rechtsordnung.