

ENTWURF

"Churches together for human rights" Individual vs Collective rights from the legal perspective

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zunächst bitte ich meine schlechten Englischkenntnisse zu entschuldigen. Ich hoffe, dass ich mich einigermaßen für Sie verständlich ausdrücken kann.

VORBEMERKUNG:

Da wir eine Konferenz zu Menschenrechten für europäische Kirchen veranstalten, gehe ich bei meinen Ausführungen als Rechtsgrundlagen von der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) samt Zusatzprotokollen, die für alle Mitgliedsstaaten des Europarates gilt, sowie die Europäische Sozialcharta des Europarates (ESC), sowie ferner von der EU-Grundrechtscharta (EU-GRCh) für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union aus. Ich berücksichtige teilweise auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen aus dem Jahr 1948, sowie die UN-Menschenrechtspakte I und II aus dem Jahr 1966.

EINTEILUNG DER MENSCHENRECHTE:

Die Grund- und Menschenrechte generell können verschiedentlich unterteilt werden. Gewöhnlich werden zwei große Kategorien genannt:

Die bürgerlichen und politischen Rechte als die Menschenrechte der ersten Generation und die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte als die Menschenrechte der zweiten Generation.

Zu den bürgerlichen und zivilen Grundrechten gehören die sogenannten klassischen Individualrechte, wie das Recht auf Leben, persönliche Freiheit, Freiheit der Religionsausübung, Meinungsfreiheit, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, prozessuale Rechte, zu den politischen und bürgerlichen Grundrechten das Recht auf Staatsangehörigkeit, Recht auf Teilnahme an der Staatswillensbildung, Recht auf Zugang zu öffentlichen Ämtern und dergleichen.

Unter wirtschaftlichen Rechten als Menschenrechte der zweiten Generation und sozialen Grundrechten im weiteren Sinn zählen das Recht auf Arbeit, Recht auf angemessenes und gleiches Arbeitsentgelt bei gleicher Leistung; zu den sozialen Rechten im engeren Sinn Recht auf Sozialversicherung, Recht auf medizinische Versorgung, Mutter- und Kinderschutz, zu den kulturellen Rechten Recht auf Erziehung, Recht auf Bildung und dergleichen.

Neben jenen beiden großen Kategorien bildet sich derzeit eine neue, nämlich die der Menschenrechte der dritten Generation, wie das Recht auf Entwicklung, auf Verfügung über die eigenen natürlichen Ressourcen, auf lebenswerte Umwelt her aus.

Die bürgerlichen und politischen Rechte, die sogenannten Menschenrechte der ersten Generation, die Sie im Wesentlichen in der Europäischen Menschenrechtskonvention samt Zusatzprotokollen und auch in der EU-Grundrechtscharta finden, sind zunächst vom Ansatz her als Individualrechte, als Rechte des einzelnen Menschen, ausgebildet. Diese Grundrechte sind in den einzelnen europäischen Staaten geschützt durch ein gerichtliches Schutzsystem, in welchem bei Verletzung dieser

Grundrechte unabhängige Gerichte, insbesondere Verfassungsgerichte, angerufen werden können. Darüber hinaus stehen allerdings auch supranationale und völkerrechtliche Gerichtsinstanzen zur Verfügung, wie der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH), sowie der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg. Letztgenannte Gerichtshöfe sorgen für die Durchsetzung der Grundrechte in den betroffenen Mitgliedsstaaten.

Die sogenannten wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Grundrechte, die sogenannten sozialen Grundrechte, sind teilweise als Individualrechte, teilweise allerdings auch als Rechte von Gruppen bzw. Zusammenschluss von Gruppen, auch zu juristischen Personen, konzipiert. Diese Rechte sind jedoch durch gerichtliche Schutzsysteme in der Regel nicht garantiert, also nicht so ohne weiteres für den Betroffenen einklagbar.

Diesbezüglich besteht vor allem völkerrechtlich im Zusammenhang mit der Europäischen Sozialrechtscharta aufgrund der letzten Zusatzprotokolle ein quasigerichtliches Schutzsystem, ein Schutz, in der Regel nicht für den Einzelnen.

Die Menschenrechte der dritten Generation stehen in der Regel Gruppen als Zusammenschluss von diversen Individuen (Kollektiv, Korporation) und Staaten zu, eher weniger einzelnen Individuen. Diese Rechte sind höchstens völkerrechtlich durch politische Schutzsysteme geschützt. In den einzelnen Staaten sind diese Grundrechte, zum Beispiel in Richtung lebenswerte Umwelt, nicht als Grundrechte konzipiert, sondern als verfassungsrechtlich verankerte Staatsziele, was die Problematik der Durchsetzbarkeit an sich zeigt.

Aus diesen Ausführungen sehen Sie, dass Grundrechte überwiegend als Individualrechte, sohin als Recht des einzelnen Menschen, konzipiert sind. Es gibt allerdings auch Grundrechte der Menschenrechtsgeneration der zweiten Generation -soziale Grundrechte-, die für eine Gemeinschaft bzw. Zusammenschluss von Menschen, auch zum Zwecke der gemeinsamen Ausübung konzipiert sind. Diesbezüglich wird oft von kollektiven oder korporativen Grundrechten gesprochen.

Jedoch hat sich nun folgende Besonderheit, auch bei den sogenannten klassischen Grundrechten, der ersten Generation der Menschenrechte entwickelt:

Als Träger von verschiedenen Grundrechten wurde nicht nur das einzelne menschliche Individuum anerkannt, sondern auch eine juristische Personen, in der Regel der Zusammenschluss von einzelnen Individuen zu einer eigenen Rechtsperson. Im Zuge der völkerrechtlichen Entwicklung, aber auch der Rechtssprechung des EGMR gibt es nun bei einzelnen Grundrechten eine verschiedene Ausgestaltung des Grundrechtes, und zwar wenn es von einem einzelnen Menschen ausgeübt wird oder einer juristischen Person, sohin einer Korporation bzw. Kollektiv. Man stellt beispielsweise die Religionsfreiheit des einzelnen Individuums der kollektiven oder korporativen Religionsfreiheit der Kirchen und Religionsgemeinschaften als Zusammenschluss der Mitglieder (Individuen) gegenüber. Die Besonderheit ist nun, dass bei einzelnen Grundrechten, nicht bei allen, die Zuerkennung einer juristischen Person als Grundrechtsträger zu einer inhaltlichen Änderung des Grundrechtes gegenüber dem Individualgrundrecht führte, verbunden auch mit Spannungen.

INDIVIDUALGRUNDRECHT -KOLLEKTIVE ODER KORPORATIVE GRUNDRECHTE:

Ich darf dies an drei Beispielen, auch im Zusammenhang mit den verschiedenen Generationen der Menschenrechte aufzeigen:

a) Religionsfreiheit (Artikel 9 EMRK, Artikel 10 EU-GRCh)

Das Menschenrecht auf Religionsfreiheit vom Wortlaut her ist als klassisches Individualrecht einer physischen Person definiert. Vereinfacht gewährt das Grundrecht der Religionsfreiheit dem einzelnen Individuum das Recht, einen Glauben zu haben und sich privat oder in der Öffentlichkeit alleine oder in Gemeinschaft mit einem anderen zu seinem Glauben zu bekennen. Dieses Recht beinhaltet auch keine Religion zu haben, ferner auch das Recht auf Glaubens- bzw. Religionswechsel. Diese einfache Definition der Religionsfreiheit -vom Wortlaut der einschlägigen

Bestimmungen her -zeigt, dass ein solches Recht nur eine physische Person an sich ausüben kann. Dennoch ist zwischenzeitlich unstrittig, auch jede Kirche oder Religionsgesellschaft als Zusammenschluss von Gläubigern desselben Glaubensbekenntnisses oder derselben Religion in Form einer juristischen Person selbst Träger des Grundrechtes auf Religionsfreiheit ist. Kirchen und Religionsgesellschaften können daher eigene Rechte aus dem Grundrecht Religionsfreiheit geltend machen. Diesbezüglich wird nun von der korporativen oder kollektiven Religionsfreiheit als Grundrecht gesprochen. Diese korporative oder kollektive Religionsfreiheit ist vom Inhalt her teilweise etwas anders ausgestaltet als das individuelle Recht auf Religionsfreiheit des einzelnen Individuums.

Der juristische Ansatzpunkt für die korporative oder kollektive Religionsfreiheit ist zunächst das Recht des einzelnen Individuums, öffentlich auch mit anderen seinen Glauben zu bekennen und auszuüben, wobei in den verschiedenen Rechtstexten auch solche gemeinsame Formen der Religionsausübung beispielsweise festgehalten sind. Die kollektive bzw. korporative Religionsfreiheit der Kirchen und Religionsgesellschaften umfasst zunächst das Recht, die Religionsausübung ihrer Mitglieder -sohin rechtlich gesehen von Dritten -gegenüber dem Staat sicher zu stellen. Darüber hinaus ist Bestandteil der korporativen bzw. kollektiven Religionsfreiheit der Anspruch von Kirchen und Religionsgemeinschaften sich als solche zu gründen und Rechtsfähigkeit zu erlangen. Ferner steht Kirchen und Religionsgemeinschaften im Rahmen der kollektiven oder korporativen Religionsfreiheit auch ein Selbstverwaltungsrecht zu. Das Recht Rechtsfähigkeit als Religionsgemeinschaft zu erlangen bedeutet auch, dass der Staat in einem Rechtssystem mit verschiedenen Rechtsformen für Religionsgemeinschaften in nicht diskriminierender Weise sicher stellen muss, dass auch eine bestehende Religionsgemeinschaft die privilegierte Rechtsform einer Kirche oder Religionsgemeinschaft erhalten kann. Das Selbstverwaltungsrecht von Kirchen und Religionsgemeinschaften heißt, dass es dem Staat verwehrt ist, sich in innere Angelegenheiten der Kirchen und Religionsgemeinschaften einzumischen. Zu den inneren Angelegenheiten im Rahmen der kollektiven oder korporativen Religionsfreiheit zählen sowohl die Festlegung der Glaubensinhalte und ihre Ausdrucksformen, als auch die innere Organisation der Gemeinschaft und die Bestimmung des Religionsführers bzw. der kirchlichen Organe. Ferner können auch besondere Anforderungen an kirchliche Arbeitnehmer/innen Teil der Autonomie im Rahmen der kollektiven Religionsfreiheit der Kirchen sein. Diese Ausführungen zeigen, dass das Menschenrecht der Religionsfreiheit für Kirchen und Religionsgemeinschaften inhaltlich anders teilweise ausgestaltet ist, als jene der Individuen.

Es kann auch sogar zu Interessenskollisionen zwischen dem Individuum und der Kirche oder Religionsgemeinschaft im Zusammenhang mit dem Recht auf Religionsfreiheit kommen. Der Pfarrer einer Kirche kann sich wegen Verurteilung einer kirchlichen Disziplinarbehörde im Zusammenhang mit einem Lehrzuchtverfahren wegen Verstoß gegen die kirchliche Lehre und Bekenntnis nicht bei den staatlichen Stellen in einem Verfahren gegen die Kirche auf die Religionsfreiheit berufen. Diesbezüglich ist beispielsweise die korporative oder kollektive Religionsfreiheit der Kirche stärker, als das Recht auf Religionsfreiheit des Einzelnen -im gegenständlichen Fall kirchlichen Dienstnehmers.

b) Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit (Artikel 11 EMRK und Artikel 12 EU-GRCh) in Verbindung mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen (Artikel 28 EU-GRCh und Artikel 6 ESC):

Die Menschenrechte auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit sind als Individualrechte eines jeden Menschen konzipiert, wobei diese Rechte als politische und gemeinschaftsbezogene Grundrechte bezeichnet werden. Sie sind ausgelegt auf das Recht des Einzelnen, sich mit anderen zu versammeln oder zu vereinigen. Zweifelsfrei stehen diese wortwörtlich nur Menschen zugesprochenen Rechte auch juristischen Personen, also den Zusammenschlüssen von Menschen zu eigenen Rechtspersönlichkeiten, zu.

Bei der Versammlungsfreiheit ergibt sich in der Ausübung dieses Grundrechtes durch einzelne Menschen oder eine juristische Person als Zusammenschluss derer im Wesentlichen kein inhaltlicher Unterschied.

Anders ist dies im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit. Bei diesem klassischen Grundrecht der ersten Menschenrechtsgeneration wird textlich in der Regel ausdrücklich festgehalten, dass das Recht sich zusammenzuschließen auch das Recht umfasst, zum Schutze der Interessen der Menschen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten. Letztgenannte Form der Vereinigungsfreiheit des Einzelnen wird auch als Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber bezeichnet. Diese Vereinigungsfreiheit schützt allerdings nicht nur das einzelne Individuum, sondern auch -über den inhaltlichen Text zunächst hinaus- die Gewerkschaften oder analog Arbeitgeberorganisationen gegen Eingriffe des Staates. Das Recht, Gewerkschaften zu gründen, umfasst auch das Recht zur Selbstverwaltung eigener Angelegenheiten. Dazu gehört etwa die Möglichkeit, Voraussetzungen für die Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft festzulegen. Aus dem klassischen Vereinigungsrecht - wie Artikel 11 EMRK - ergibt sich auch das Recht der Gewerkschaften, die beruflichen Interessen ihrer Mitglieder durch kollektive Maßnahmen zu verteidigen und für sie zu kämpfen, was die Staaten im Rahmen des Koalitionsrechtes zu akzeptieren haben. Den Gewerkschaften (Arbeitnehmerverbänden), aber auch Arbeitgeberverbänden, stehen sohin aus dem Grundrecht der Vereinigungsfreiheit auch eigene Rechte zu, die teilweise als kollektive oder korporative Rechte über die individuellen Rechte der einzelnen Arbeitnehmer/innen hinausgehen.

Aus dieser Vereinigungsfreiheit für Gewerkschaften mit kollektiven bzw. korporativen Rechten der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen leiten sich dann noch weitere Grundrechte ab, und zwar im Bereich der sozialen Grundrechte, der Menschenrechte der zweiten Generation. Der Artikel 6 der Europäischen Sozialcharta - der nicht in allen Mitgliedsstaaten Verfassungsrang genießt bzw. in der Verfassung umgesetzt wurde - sowie Artikel 28 der EU Grundrechtscharta räumen nun in besonderer Weise dem Arbeitnehmer/innen, aber vor allem den Organisationen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht ein, Tarifverträge auszuverhandeln und zu schließen, sowie bei Interessenskonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen einschließlich Streiks zu ergreifen. Letztgenannte Bestimmungen sind eine Weiterentwicklung bzw. Präzisierung der Vereinigungsfreiheit. Bei dem sozialen Grundrecht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen handelt es sich in erster Linie um ein kollektives oder korporatives Recht der Arbeitnehmerorganisationen, wie Gewerkschaften, und Arbeitgeberorganisationen. Die Rechte sind in erster Linie als kollektive soziale Grundrechte ausgestaltet, wenngleich auch Rechte der einzelnen Individuen noch bestehen. Generell wird das Recht auf Abschluss von Kollektivverträgen nur den Organisationen zuerkannt, beim sogenannten Streik- und Aussperrungsrecht ist die Ausgestaltung als individuelles oder kollektives bzw. korporatives Recht in den verschiedenen europäischen Staaten verschieden.

Die Besonderheit liegt nun darin, dass bei Einräumung des Rechtes auf Abschluss von Kollektivverträgen durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen diese abgeschlossenen Tarifverträge (Kollektivverträge) dann allerdings die einzelnen Mitglieder dieser Organisationen binden. Bei Abschluss eines Tarifvertrages (Kollektivvertrages) ist es für den einzelnen Arbeitnehmer/in nicht möglich, unterkollektivvertraglich Arbeitsverträge abzuschließen. Diesbezüglich gibt es auch einen Interessenskonflikt zwischen dem Individualrecht des Einzelnen gegenüber dem korporativen oder kollektiven Recht der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation aus Artikel 6 ESC bzw. Artikel 28 EU-GRCh.

Hinweisen darf ich, dass die diversen diesbezüglichen Rechtsfragen vielschichtig sind. Es soll nur aufgezeigt werden, dass den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen gegenüber dem einzelnen Menschen im Rahmen der entsprechenden Grundrechte auf Vereinigungsfreiheit, aber auch Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen und Kollektivmaßnahmen teilweise inhaltlich andere Rechte zustehen.

c) Menschenrechte der dritten Generation und Minderheitenrechte:

Bei den Menschenrechten der dritten Generation, die erst langsam in Ausbildung begriffen sind, wie Verfügung über die eigenen natürlichen Ressourcen, auf eine lebenswerte Umwelt, ist festzuhalten, dass Träger dieser Rechte in der Regel Staaten und juristische Personen als Zusammenschluss diverser Menschen und Gruppen sind, eher nicht das Individuum. Auf Details gehe ich diesbezüglich nicht ein.

Eine Besonderheit, die im Rahmen dieses Themas auch zu berücksichtigen ist, ist das sogenannte Minderheitenschutz. Mit Minderheit wird eine Gruppe von Personen bezeichnet, die zwar in einem Mehrheitsstaatsvolk eingesprengt ist, sich von diesem aber durch folgende Merkmale unterscheidet:

Zahlenmäßige Unterlegenheit, nicht -herrschende -politische Stellung, ethnische, sprachliche, kulturelle, religiöse oder sonstige Besonderheiten. Der Minderheitenschutz unterscheidet sich begrifflich vom Menschenrechtsschutz, in dessen Rahmen er allerdings allgemein eingeordnet wird.

Im Rahmen von völkerrechtlichen Vereinbarungen betreffend Minderheitenschutz kann je nach den Vertragsinhalt der Schutz der Minderheiten derart ausgestaltet werden, dass, beispielsweise zum Schutz nationaler Minderheiten, der Menschenrechtsschutz in besonderer Weise verstärkt wird, oder aber, dass ausdrücklich der jeweiligen Minderheit Kollektivrechte eingeräumt werden, auch dahingehend, dass Grundrechte für Angehörige der jeweiligen Minderheit kollektiv geltend gemacht werden können. Meistens handelt es sich dann, wenn die Minderheit kollektive Rechte hat, um völkerrechtlichen Rechtsschutz. Auf nähere Details kann ich im Rahmen dieses Kurzreferates nicht eingehen, nur auch auf diese Problematik individuelles Recht als Angehöriger der Minderheit und kollektive Rechte der Minderheit als solches hinweisen.

Zu dem gestellten Thema Individualrechte gegenüber kollektiven oder korporativen Rechten im Bereich der Menschenrechte ließe sich noch viel sagen. Ich hoffe mit diesen Ausführungen aus rechtlicher Sicht die geeignete Diskussionsgrundlage geschaffen zu haben. Ich danke für die Aufmerksamkeit.

28.2.2013

Dr. Peter Krömer

Verwendete und zitierte Literatur:

Neuhold-Hummer-Schreuer, Österreichisches Handbuch des Völkerrechts, Wien 2004;

Grabenwarter/Pabel, Europäische Menschenrechtskonvention, 5. Auflage, München, Basel, Wien 2012;

Meyer, Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 3. Auflage, Baden-Baden, 2011;