

Hartmut Kreß

Die Mitarbeitsrichtlinie der evangelischen Kirche von 2023: Ein Verlegenheitsdokument mit neuer Intransparenz

Weltanschauungsrecht Aktuell | Nummer 7 | 22. August 2023

ISSN 2748-1557



Prof. Dr. Hartmut Kreß

Professor em., Abt. Sozialethik, Ev.-
Theol. Fakultät, Universität Bonn.
Lehrbeauftragter, Juristische
Fakultät, Universität Düsseldorf

hkress@uni-bonn.de

ifw Institut für
Weltanschauungsrecht

Das Arbeitsrecht der deutschen Kirchen, das europaweit keine Parallele besitzt, ist auch im Inland unter Druck geraten. Aus der Defensive heraus unterbreiten die Kirchen Änderungsvorschläge. Im Vorlauf zu den Gesprächen, die die Bundesregierung mit ihnen führen möchte, hat die Evangelische Kirche in Deutschland drei Papiere zum kollektiven und zum individuellen Arbeitsrecht erstellt. Der hier vorliegende Aufsatz behandelt die von ihr geplante neue „Mitarbeitsrichtlinie“, die das individuelle Arbeitsrecht betrifft.

- Die evangelische Kirche hält am Ziel fest, in den von ihr getragenen Gesundheits-, Sozial- und Bildungseinrichtungen möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen, die christlich sind bzw. der Kirche angehören. Hierauf beharrt sie, obwohl für Stellenbesetzungen nicht mehr genügend Kirchenangehörige zur Verfügung stehen und obwohl die vom Europäischen Gerichtshof 2018 formulierten Maßstäbe zur Nichtdiskriminierung beachtet werden müssen.
- Bei Einstellungsgesprächen sollen alle Stellenbewerberinnen und -bewerber auf ihre Kirchlichkeit hin befragt werden. Hierdurch droht zulasten von Nichtkirchenmitgliedern der Gleichbehandlungsgrundsatz unterlaufen zu werden. Überdies behält die neue Richtlinie für Beschäftigte das Verbot des Kirchenaustritts bei. Dabei übergeht sie, dass hierzu in Kürze eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zu erwarten ist.
- Bislang hat die evangelische Kirche ihre Verfassungsbeschwerde gegen die Urteile des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts nicht zurückgezogen, die die von ihr beanspruchten Sonderrechte rechtsstaatlich eingegrenzt hatten. Mit ihrem aktuellen Richtlinienentwurf gibt sie zu verstehen, dass sie an ihrer 2019 eingelegten Verfassungsbeschwerde tatsächlich weiterhin festhält.

Fazit

Der Entwurf der Mitarbeitsrichtlinie, die noch im laufenden Jahr 2023 endgültig beschlossen werden soll, ist keine Reform, die in einer pluralistischen Gesellschaft in die Zukunft weisen könnte. Sie schafft keine Normenklarheit, sondern verstärkt Rechtsunsicherheiten.

Vorbemerkung

Im September 2023 sollen nach einigen Verzögerungen die Gespräche aufgenommen werden, die die Bundesregierung mit den Kirchen über das kirchliche Arbeitsrecht anstrebt. Die Erwartung, dass die Politik von sich aus zum individuellen und zum kollektiven Arbeitsrecht substantielle Reformen einleitet, ist inzwischen freilich nur noch gedämpft vorhanden. Der Koalitionsvertrag vom 24.11.2021 fiel enttäuschend aus, weil er die Formulierungen, die sich in den Partei- oder Wahlprogrammen der Koalitionsparteien zur Reform des kirchlichen Arbeitsrechts gefunden hatten, sehr stark zurückgenommen hat.¹

Zwischenzeitlich haben die Kirchen interne Reformpapiere vorgelegt, um politischen Reformen zusätzlich den Wind aus den Segeln zu nehmen. Zu den verschiedenen Entwürfen, die die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) in den zurückliegenden Monaten zur innerkirchlichen Novellierung des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts unterbreitet hat, sind bereits kritische Stellungnahmen veröffentlicht worden.² Im Folgenden wird ausschnitthaft nur ein einzelner Punkt angesprochen: die Anforderungen, die sie künftig an die Loyalität ihrer Beschäftigten, an ihre Kirchenmitgliedschaft und an ihre Kirchenbindung richten möchte.

Zuvor ist an das Dokument zu erinnern, das die deutsche römisch-katholische Kirche im vergangenen Jahr zu diesem Thema beschlossen hat.

I. Die katholischen Loyalitätsanforderungen des Jahres 2022

Am 22.11.2022 haben die katholischen Bischöfe eine neue „Grundordnung“ verabschiedet, in der sie die Bedingungen festlegten, auf die sich die Beschäftigten in Zukunft einstellen sollen. Aufgrund von hohem öffentlichem und juristischem Druck haben die Bischöfe einige Lockerungen vorgenommen. Ihr Wille zur Reform hält sich jedoch sehr in Grenzen und beschränkt sich im Wesentlichen darauf, in Zukunft auf Sanktionen zu verzichten, sofern Beschäftigte in ihrer privaten Lebensführung von der katholischen Moraldoktrin abweichen. Daher brauchen Angestellte in katholisch getragenen Einrichtungen aktuell nicht mehr zu befürchten, wegen einer zweiten Eheschließung oder einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft gekündigt zu werden. Allerdings – das darf nicht übersehen werden – handelt es sich kirchenrechtlich um eine Liberalisierung unter Vorbehalt. Denn sie kann vom Vatikan jederzeit außer Kraft gesetzt werden.

Generell bleibt die neue Grundordnung in der Tradition des deutschen katholischen kirchlichen Arbeitsrechts. Sie musste indessen die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs berücksichtigen, aufgrund derer die Kirche von Beschäftigten, die normale weltliche Berufsaufgaben ausüben, nicht mehr die Kirchenzugehörigkeit fordern darf. Trotzdem beharrt sie darauf, dass in den ihr zugeordneten Sozial-, Gesundheits- und Bildungseinrichtungen vorrangig christliche bzw. kirchliche Bewerber*innen einzustellen sind. Wenn sich Außenstehende auf einen Arbeitsplatz bewerben, soll beim Bewerbungsverfahren auf ihre kirchliche Orientierung geachtet werden.³

Auf dieser Linie liegt nun auch der Text, den die Evangelische Kirche in Deutschland am 03.03.2023 als Entwurf zur Stellungnahme verschickt hat, die „Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche

in Deutschland und ihrer Diakonie“, kurz: „Mitarbeitsrichtlinie“.⁴ Der Richtlinienentwurf soll noch im laufenden Jahr 2023 offiziell verabschiedet werden.

Wenn im Folgenden wörtlich zitiert wird und in Klammern Seitenzahlangaben vermerkt werden, bezieht sich dies auf die Begründung, mit der die EKD den Richtlinienentwurf versehen hat.

II. Die Position der evangelischen Kirche

1. Unklarheiten auf der Grundsatzebene

Die evangelische Kirche befindet sich in einer Zwickmühle. Sie muss die Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2018 beachten, namentlich das Urteil des EuGH zum Fall Egenberger. Der EuGH und ihm folgend das Bundesarbeitsgericht haben der evangelischen Diakonie untersagt, für Tätigkeiten, die keinen im engen Sinn religiösen Aufgaben (Predigt, Seelsorge u.Ä.) und keinen religiös relevanten Leitungs- oder Repräsentationstätigkeiten dienen, Bewerber*innen abzulehnen, weil sie kein Kirchenmitglied sind.⁵ Gleichzeitig steht die evangelische Kirche vor einer soziologisch bedingten Schwierigkeit. Für Stellen, die sie in den von ihr getragenen Einrichtungen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens besetzen muss, stehen faktisch nicht mehr genügend Personen mit Kirchenmitgliedschaft zur Verfügung. Daher kommt sie nicht umhin, sehr viele Menschen anstellen zu müssen, die der Kirche nicht angehören. Sonst müsste sie zahlreiche Einrichtungen schließen oder sie an weltliche Träger übergeben.

Das Dilemma der EKD besteht darin, dass sie auf die strukturelle Christlichkeit/Kirchlichkeit ihrer Einrichtungen größten Wert legt. Hierin sieht sie inzwischen auch einen „Wettbewerbsfaktor“, aus dem sie Nutzen ziehen könne (S. 4). Nach wie vor erkennt sie nicht an, dass sie in den öffentlichen Krankenhäusern, Pflege-, Jugendhilfe- und sonstigen Einrichtungen, die sie trägt, der Sache nach die gleichen Tätigkeiten durchführt wie sonstige Anbieter, etwa das Deutsche Rote Kreuz, die Arbeiterwohlfahrt oder staatliche Kommunen. Aus ihrer eigenen Sicht bietet sie Dienstleistungen an, die als solche genuin religiös seien. Der Richtlinienentwurf gibt in seiner Präambel sowie in § 2 („Grundlagen des kirchlichen Dienstes“) zu verstehen, dass die Kirche „jede Tätigkeit“ (S. 10) in einer ihrer Einrichtungen als Verkündigung und Glaubenszeugnis und als Ausdruck der kirchlichen Dienstgemeinschaft betrachtet. An der Erfüllung des religiösen „kirchlichen Auftrags“ seien „alle“ Beschäftigten beteiligt (S. 11). Auch bei „funktionalen“ Tätigkeiten – also Buchhaltung, Leistungen der Pflege, Sozialarbeit, fachärztliche Versorgung usw. – müssten „persönliche Haltungen und (Glaubens-)Überzeugungen“ der Beschäftigten „erkennbar werden“ (S. 6). Die EKD unterstreicht: „Damit unterscheidet sich kirchliches Handeln von säkularer Sozialarbeit, Bildungsarbeit und Gemeinschaftspflege“ (S. 5).

Dieser Standpunkt entspricht den aus zurückliegenden Jahren bekannten Äußerungen, denen zufolge die Kirchen ihre Einrichtungen „allein [!] zur Erfüllung ihres Sendungsauftrags“ unterhalten.⁶ Im Ergebnis stellen die kirchlich getragenen Einrichtungen weltlich-religiöse Hybridorganisationen dar. Sie nehmen eine Zwitterstellung ein, indem sie weltliche öffentliche Tätigkeiten um spezifisch religiöser Ziele („Zeugnis“, „Sendung“, „Mission“) willen durchführen.⁷

2. Religiöse Vereinnahmung nichtkirchlicher Beschäftigter

Die evangelische Kirche deutet die von ihr angebotenen Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialwesen strukturell und immanent christlich-religiös. Hieraus erklärt es sich, dass sie die zahlreichen von ihr beschäftigten Personen, die keine Kirchenmitglieder sind, als integralen Teil ihrer kirchlich-religiösen „Sendung“ begreift. Insofern handelt es sich der EKD-Logik zufolge auch dann um ein christliches Glaubenszeugnis und um kirchliche Christusverkündigung, wenn ein muslimischer Arzt oder eine agnostische Pflegekraft ihrer jeweiligen profanen Arbeitstätigkeit nachgehen. Denn die EKD klassifiziert „alle“ Tätigkeiten in ihren Einrichtungen als „Verkündigung“ und als Erfüllung ihres religiösen „kirchlichen Auftrags“.

Eine derartige Vereinnahmung nichtreligiöser und kirchlich ungebundener Arbeitskräfte durch die Kirche ist ethisch fragwürdig. Es handelt sich um eine Übergriffigkeit⁸, die der kritischen Diskussion bedarf. Die den Beschäftigten auferlegte Einbindung in die kirchlichen Tendenzzwecke geht weit über das hinaus, was in der Bundesrepublik Deutschland für einen Tendenzbetrieb ansonsten statthaft und üblich ist.⁹

3. Bevorzugung von Kirchenmitgliedern

Immerhin: Für Stellen, die nicht der Predigt oder der Seelsorge oder der religiösen Leitungsebene zuzuordnen sind, dürfen der EKD zufolge Nichtkirchenmitglieder eingestellt werden. Der jetzt vorgelegte Richtlinienentwurf erlaubt dies in § 4 Abs. 4 mit dem – freilich pejorativ klingenden – Satz: „Im Übrigen können Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören“. Gleichzeitig relativiert die EKD diese Erlaubnis. Soweit irgend möglich sollen in ihren Einrichtungen christlich bzw. kirchlich gebundene Personen arbeiten. Wörtlich heißt es im Begründungsteil der neuen Richtlinie: Es „bleibt [...] ein Ziel, viele Christinnen und Christen zu beschäftigen“ (S. 12).

Mit dieser Zieldefinition verbleibt die geplante Mitarbeiterrichtlinie beim herkömmlichen Standpunkt des evangelischen kirchlichen Arbeitsrechts, den Kirchenvertreter in den letzten Jahren nochmals verstärkt herausgearbeitet haben. Dem Präsidenten des EKD-Kirchenamts Hans Ulrich Anke zufolge sollen „auch für Aufgaben“, die keine religiöse Dimension haben, „bevorzugt Christen“ eingestellt werden, „um die Dienstgemeinschaft als Zeugnisgemeinschaft leben zu können“. Es sei „konstitutiv“, dass die „christliche Reinigungskraft, der christliche Fahrer oder die christliche Verwaltungsbeamtin [...] den Glauben lebt und bezeugt“¹⁰. Das Gleiche sagt der neue Richtlinienentwurf. Auch bei sog. funktionalen Tätigkeiten, also auf normalen weltlichen Arbeitsplätzen ohne religiöse Aufgabenstellung sei die religiöse Glaubensüberzeugung der Beschäftigten essenziell, die „mit ihrer Kirchenmitgliedschaft eine Ansprechbarkeit auf christliche Traditionen und Glaubensinhalte, eine innere Zugehörigkeit zur Glaubensgemeinschaft und die Bereitschaft zur Unterstützung der Kirche signalisieren“ (S. 13).

Wie sinnvoll die kirchliche Idee ist, dass ein Kraftfahrer, eine Pflegekraft oder ärztliches Personal Dritten über ihren Glauben Auskunft geben können sollen, bleibe hier dahingestellt und sei nicht näher diskutiert. Worauf es im hier vorliegenden Zusammenhang ankommt, ist ein anderer Problempunkt. Der Entwurf der Mitarbeiterrichtlinie signalisiert, dass man die förmliche

Kirchenmitgliedschaft von Stellenbewerber*innen bzw. von Beschäftigten nicht nur für geistliche Aufgaben oder für Personal auf der Leitungsebene wünscht, sondern gleichfalls für Stellen mit normalem weltlichem Tätigkeitsprofil. Inwieweit Nichtkirchenmitglieder eingestellt werden dürfen, hängt von einer Reihe von Kautelen ab, etwa von der Größe einer Einrichtung¹¹, ihrem Umfeld und von weiteren Bedingungen, die nur umrisshaft umschrieben werden. Ihrer eigenen Aussage zufolge nennt die Richtlinie zu den Faktoren, die die Einstellbarkeit von Nichtkirchenmitgliedern limitieren, lediglich „ausschnittshaft Anwendungsfälle“ (S. 12). Ihre Pointe besteht darin, dass die Anstellungsträger vor Ort jeweils konkret festlegen sollen, ob und wann von Bewerber*innen die Kirchengliederung verlangt ist.

4. Verbot des Kirchenaustritts

Kompromisslos zeigt sich die evangelische Kirche zu einem weiteren Punkt. Im Einklang mit der römisch-katholischen Kirche beharrt sie auf ihrer Auffassung, dass Beschäftigten, die formal Kirchenmitglieder sind, der Kirchenaustritt untersagt ist. In der Konsequenz heißt dies, dass auch niemand eingestellt werden soll, der zuvor aus der Kirche ausgetreten ist.

Mit dieser Vorgabe schob nicht nur die 2022 beschlossene katholische Grundordnung, sondern schiebt jetzt gleichfalls die von der EKD geplante neue Arbeitsrichtlinie gezielt beiseite, dass hierzu eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ansteht. Das Urteil des EuGH wird recht kurzfristig in der nächsten Zeit erwartet. Die Befassung des EuGH mit dem Thema ist dadurch veranlasst worden, dass eine katholisch getragene Klinik einer Hebamme gekündigt hatte, weil sie vor einigen Jahren ihre Kirchenmitgliedschaft beendet hatte. Widersprüchlich war es, dass die Klinik bei anderen Beschäftigten, auch Hebammen, das Fehlen einer Kirchengliederung akzeptierte. Als das Bundesarbeitsgericht über die Rechtmäßigkeit bzw. Unzulässigkeit der Kündigung zu entscheiden hatte, legte es den Fall dem EuGH vor und ersuchte ihn um grundsätzliche Klärung.¹²

Nun versucht der Richtlinienentwurf, das Verbot des Kirchenaustritts inhaltlich zu begründen. Er argumentiert, die Kirchengliederung sei „Indiz“ dafür, dass eine Person „glaubt“ und dass sie jenes „Glaubenszeugnis“ ablegt, das die Kirche für die Mitarbeit in einer ihrer Einrichtungen, etwa einer Klinik, als wünschenswert erachtet (S. 7 f.). Die Künstlichkeit und die Realitätsferne des Arguments sind evident.¹³ Vor allem verletzt die EKD mit ihrer Verbotsnorm das individuelle Grundrecht auf negative Religionsfreiheit. Es ist zu erwarten, dass der EuGH das Kirchenaustrittsverbot außer Kraft setzen wird.

Ein solcher Richterspruch aus Luxemburg wäre in Deutschland für viele Menschen ein Befreiungsschlag. Denn die Kirchen sind im Gesundheits-, Sozial- und Bildungssektor sehr große Arbeitgeber und nehmen mancherorts geradezu eine Monopolstellung ein. Ihr Kirchenaustrittsverbot hat auch indirekt weitreichende Konsequenzen. Beispielsweise verzichten Studierende der Medizin auf den von ihnen eigentlich gewünschten Kirchenaustritt, weil sie nicht riskieren können, später in keiner kirchlich getragenen Klinik eingestellt zu werden.

5. Pflichtfortbildung zu religiösen und moralischen Fragen

Insgesamt wird an den Loyalitätsnormen deutlich, dass sich die Kirchen, sowohl katholisch als auch evangelisch, durch den dramatischen Rückgang der Kirchenbindung der Menschen in der Gegenwart in die Defensive gedrängt sehen. Ihnen ist bewusst, dass Kenntnisse über Glaubensaussagen bei Nichtkirchenmitgliedern und gleichfalls bei formal der Kirche Angehörigen in der Regel kaum oder gar nicht vorhanden sind. Deswegen sieht die geplante EKD-Mitarbeitsrichtlinie vor, dass neu eingestellte, ggf. nichtgläubige Beschäftigte durch Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung in Inhalte des christlichen Glaubens und der Moral „eingeführt werden müssen“ (S. 4). Hiermit schließt sie sich den Vorgaben zur christlich-moralischen Pflichtfortbildung an, die die katholische Kirche ihren Beschäftigten in ihrer 2022 beschlossenen Grundordnung auferlegt hatte.

6. Kirchlichkeit als Eignungskriterium bei Einstellungsgesprächen

Schwerpunktmäßig ist noch ein weiterer Aspekt anzusprechen. Die EKD legt Wert darauf, dass bei Bewerbungsgesprächen die Einstellung von Arbeitsplatzbewerber*innen zur Kirche und zum Glauben evaluiert wird. Sie räumt zwar ein, dass abgesehen von Predigt-, Seelsorge- oder direkt religiöser Tätigkeit durchaus auch Menschen ohne Kirchenmitgliedschaft angestellt werden dürfen – was aufgrund des Mangels an Arbeitskräften mit Kirchenzugehörigkeit ohnehin völlig unvermeidlich ist. Der 2022 beschlossenen katholischen Grundordnung gemäß gilt für Nichtkirchenmitglieder dann aber die Notwendigkeit der „Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche“¹⁴. Ähnlich sieht es die EKD. Sie schreibt, dass bei „allen“ Einstellungsgesprächen „die Kirchenmitgliedschaft und ihre Relevanz“ eine Rolle zu spielen hat (S. 8). Bemerkenswert: In der voranstehend zitierten Formulierung hat sie das Wort „alle“ durch Kursivsetzung hervorgehoben.

Dieser Aussage zufolge soll es also beim status quo bleiben. Bekanntlich ist es gängige Praxis, dass evangelisch getragene Einrichtungen Arbeitsplatzbewerber*innen, die kein Kirchenmitglied sind, beim Vorstellungsgespräch oft zum Kircheneintritt drängen. Die Anstellungsträger achten bei Bewerbungsverfahren auf die formale Kirchenmitgliedschaft und auf die subjektive, persönliche Einstellung von Bewerber*innen zum Glauben und zur Kirche.

Hierin ist eine gezielte Strategie zu erkennen. Im Urteil zum Fall Egenberger hatte der EuGH entschieden, dass die Kirche abgesehen von der Predigt-, Seelsorge- und religiös-kirchlichen Leitungs- oder Repräsentationsebene Bewerber*innen, die kein Kirchenmitglied sind, nicht ausgrenzen darf. Als der evangelische Berliner Konsistorialpräsident Jörg Antoine das EuGH-Urteil kritisierte, skizzierte er eine Ausweichstrategie. Selbst wenn das Urteil Bestand habe, bleibe es „dem kirchlichen Arbeitgeber unbenommen [...], mit Bewerberinnen und Bewerbern in ein Gespräch darüber einzutreten, was ihnen die kirchliche Ausrichtung des Trägers, bei dem sie sich beworben haben, bedeutet. Wer dazu ein ausgeprägtes Verhältnis hat, wird für eine Stelle mehr in Betracht kommen“ als andere kirchendistanzierte oder der Kirche nicht angehörende Stellenbewerber.¹⁵

Nun bricht hier das alte, im Schrifttum wiederholt betonte Dilemma auf, dass für kirchlich getragene Einrichtungen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens bei einer Einstellung die Kirchlichkeit von Bewerber*innen ggf. wichtiger ist als die Fachkompetenz. Doch es ist noch ein weiteres Problem zu sehen. Einstellungsgespräche sollen so geführt werden, dass sie in die höchstpersönliche religiöse oder weltanschauliche Überzeugung von Bewerber*innen hineinfragen. Hiermit dringen sie in das grundrechtlich geschützte forum internum, in die persönlichen Gewissensüberzeugungen von Menschen ein. Auf diese Weise wird das Vorstellungsgespräch zu einem Instrument der Ausgrenzung und Diskriminierung von Bewerber*innen, denen die von der Kirche gewollte innerliche, subjektive religiöse Bindung fehlt.

Ein solches Vorgehen steht in Widerspruch zu § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Gemäß § 1 AGG ist es untersagt, Menschen aus religiösen Gründen zu diskriminieren. Laut § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG darf eine derartige Diskriminierung auch nicht durch die „Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen“ erfolgen, die in den „Fragen des Arbeitgebers im Vorstellungsgespräch“¹⁶ ihren Niederschlag finden. Falls die Politik einer solchen Praxis keinen Riegel verschieben sollte, werden in Zukunft Gerichte klarstellen müssen, dass ein kirchlicher Arbeitgeber beim Einstellungsgespräch für eine weltliche Berufstätigkeit als Ärztin/Arzt, Buchhalter*in, Schreibkraft, Pflegekraft usw. die Privatsphäre der Bewerber*innen zu achten hat und dass er weder zum Kircheneintritt drängen noch anderweitig eine Gesinnungs- oder Überzeugungserforschung vornehmen darf.

7. Strukturelle Problemverschärfung durch die Mitarbeitsrichtlinie von 2023

Bedenklich ist die Vorgabe, die wohl die einzige echte Neuerung in der jetzt vorgelegten Mitarbeitsrichtlinie darstellt. Anders als bislang soll in Zukunft jede einzelne Einrichtung vor Ort festlegen, was bei ihr jeweils unter kirchlicher oder christlicher Orientierung, unter „evangelischem Profil“ und dem religiösen „kirchlichen Auftrag“ zu verstehen ist: „Einrichtungen und Dienststellen erstellen [...] einrichtungsspezifische Profilkonzeptionen“ (S. 9). In der Konsequenz werden der Maßstab für Christlichkeit und Kirchenbindung und die Anforderungen an die Kirchlichkeit von Stellenbewerber*innen in der Diakonie in Magdeburg künftig andere sein können als in Stuttgart oder in Hamburg. Hieraus resultiert für Beschäftigte, für Stellenbewerber*innen und auch für potenzielle Stellenbewerber*innen – wenn man z.B. nochmals an Studierende der Medizin denkt, die für ihre biografische Zukunft an eine Anstellung in einer kirchlichen Klinik denken müssen – neue Intransparenz. Der EKD-Richtlinienentwurf hat gezielt darauf verzichtet, über Kriterien der Einstellung seinerseits Verfahrenstransparenz und Normenklarheit herzustellen. Für die Zukunft kündigt er lediglich „Rahmungskonzeptionen“ an (S. 9) und verlagert die Deutungshoheit für Einstellungsvoraussetzungen auf die Institutionen vor Ort.

Verfassungsrechtlich ist es ein ungedeckter Scheck, dass die EKD die Zuständigkeit für das kirchlich-religiöse Anforderungsprofil, dem Stellenbewerber*innen und Beschäftigte Genüge leisten sollen, auf diese Weise zersplittert und an untergeordnete Instanzen weitergibt. Denn das von Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV geschützte kirchliche Selbstverwaltungsrecht bezieht sich auf

Religionsgemeinschaften/Kirchen in ihrer Gesamtheit, so wie sie von den hierzu befugten zentralen Organen vertreten werden. Zu- oder nachgeordnete Einrichtungen können hieran lediglich teilhaben.¹⁷ Für die Formulierung eines normativ bindenden kirchlichen Selbstverständnisses als Basis für Arbeitsverträge sind Letztere nicht zuständig.¹⁸

Staatliche Gerichte werden aufgrund der von der EKD konzipierten Mitarbeitsrichtlinie mit Mehrarbeit rechnen müssen. Wenn sie von Stellenbewerber*innen oder Beschäftigten angerufen werden, müssen sie aufgrund der Vorgaben des EuGH die jeweilige kirchliche Personalentscheidung in der Sache umfassend nachprüfen. Willkürliche oder unplausible Aussagen der Kirche oder einer kirchlichen Einrichtung über ihr Selbstverständnis oder über Einstellungs- oder Beschäftigungskriterien dürfen sie nicht hinnehmen. Dass Gerichte diese Prüfaufgabe ernst nehmen, zeigte sich in den letzten Jahren an den arbeitsgerichtlichen Verfahren, die in Karlsruhe wegen Nichteinstellung einer konfessionslosen Bewerberin auf eine evangelische Sekretariatsstelle¹⁹ oder in Stuttgart stattgefunden haben – in Stuttgart, weil einem in einer evangelischen Kindertagesstätte tätigen Koch aufgrund seines Kirchenaustritts gekündigt worden war.²⁰ Die Gerichte gaben den Arbeitnehmer*innen Recht.

III. Ein Fazit

Die evangelische Kirche hat damit zu kämpfen, dass aus ihrer Sicht ihre Beschäftigten die Christlichkeit und die „Verkündigungs“dimension der ihr zugeordneten Einrichtungen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens strukturell absichern sollen – und dies angesichts dessen, dass sie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Kirchenzugehörigkeit zwingend angewiesen ist und sie die vom EuGH bekräftigte, Diskriminierungen untersagende Rechtslage zu beachten hat. Die Verfassungsbeschwerde, die sie im Jahr 2019 gegen das sie betreffende EuGH-Urteil beim Bundesverfassungsgericht eingereicht hat, ist in mehrfacher Hinsicht äußerst fragwürdig;²¹ aber sie hat sie bislang nicht zurückgezogen. Mit ihrem neuen Richtlinienentwurf verdeutlicht sie, dass sich daran nichts ändern wird. Im Begründungsteil des Richtlinienentwurfs ist sie so weit gegangen, dem EuGH und der auf ihn gestützten Judikatur des Bundesarbeitsgerichts vorzuwerfen, hierdurch sei „eine unklare Rechtslage entstanden“ (S. 5).

Insgesamt läuft die von ihr geplante Richtlinie darauf hinaus, die EuGH-Rechtsprechung zu unterlaufen. Das höchste europäische Gericht hatte es untersagt, dass die Kirche Personen, die sich bei ihr auf Stellen mit normaler weltlicher Tätigkeit bewerben, wegen Nichtmitgliedschaft in der Kirche ablehnt. Die evangelische Kirche versucht diese Vorgabe auszuhöhlen. Ihr zufolge soll in allen Vorstellungsgesprächen die Zugewandtheit von Bewerber*innen zur Kirche thematisiert werden; am Glauben weniger Interessierte werden ggf. als ungeeignet befunden. Fragwürdig ist u.a. auch das Verbot des Kirchenaustritts, das der Richtlinienentwurf explizit aufrechterhält. Hierzu zeichnet sich ab, dass der EuGH mit einem Urteil, das alsbald erwartet wird, zugunsten der Beschäftigten und ihres Grundrechts auf negative Religionsfreiheit Abhilfe schaffen wird.

Der Richtlinienentwurf der EKD ist ein Dokument der Verlegenheit, das den Anschluss an die weltanschaulich-religiös pluralistische Gesellschaft immer noch nicht gefunden hat. In dem Text sucht man vergeblich nach Formulierungen, die die

Wertschätzung und Akzeptanz von Arbeitnehmer*innen zum Ausdruck brächten, die der christlichen Kirche nicht angehören. Doch vor allem: Die Rechtssicherheit und die Normenklarheit, die man von einer Richtlinie erwarten kann, stellt das von der EKD vorgelegte Dokument nicht her.

¹ Vgl. hierzu den Nachtrag, verfasst am 17.12.2023, in dem vom Verf. geschriebenen Beitrag „Neue Bundesregierung: Reform des kirchlichen Arbeitsrechts in Aussicht“, in: Weltanschauungsrecht Aktuell, Nr. 3, 1.11.2021, S. 9 ff., online https://weltanschauungsrecht.de/sites/default/files/download/20211101_weltanschauungsrecht_kress_kirchliches_arbeitsrecht_0.pdf (Abruf 15.8.2023).

² Vgl. z.B. die Stellungnahmen der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen der Diakonie ("buko") zum Entwurf eines Kirchengesetzes über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission in der EKD oder zum Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD); beide Stellungnahmen sind online abrufbar über <https://buko-diakonie.de> (Abruf 15.8.2023).

³ Eine ausführliche Kritik der Grundordnung durch den Verf. findet sich in dem Beitrag „Die neue ‚Grundordnung‘ des katholischen kirchlichen Arbeitsrechts – zwiespältig und am kirchlichen Eigeninteresse orientiert“, in: Weltanschauungsrecht Aktuell, Nr. 6, 20.12.2022, online https://weltanschauungsrecht.de/sites/default/files/download/weltanschauungsrecht_aktuell_6_1.pdf (Abruf 15.8.2023). – Ein kritisches Votum zur Grundordnung aus innerkatholischer Sicht: Bruno Schrage, Reif für das 21. Jahrhundert? Kritische Anfragen an die aktuelle Reform der Grundordnung, in: Hermann Reichold (Hg.), Die Grundordnung 2022 – ein neues Narrativ im kirchlichen Arbeitsrecht, Berlin 2023, S. 79–125.

⁴ Der Entwurf der Mitarbeiterrichtlinie sowie ihre Begründung sind online abrufbar unter <https://www.diakonie-rwl.de/sites/default/files/newsletter/anlage-4-entwurf-mitarbeiterrichtlinie-synopse.pdf> bzw. unter <https://www.diakonie-rwl.de/sites/default/files/newsletter/anlage-5-begrueendung-entwurf-mitarbeiterrichtlinie-begrueendung.pdf> (Abruf 15.8.2023).

⁵ Aus der Fülle der Lit., die das EuGH-Urteil darstellt und kommentiert: Martell Rotermundt, Europarechtliches Diskriminierungsverbot und kirchliches Arbeitsrecht, in: Kerstin von der Decken, Angelika Günzel (Hg.), Staat – Religion – Recht, FS G. Robbers, Baden-Baden 2020, S. 557–572.

⁶ Gemeinsame Stellungnahme des Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union und des Kommissariats der deutschen Bischöfe - Katholisches Büro in Berlin - zum Abschlussbericht der Kommission „Weltanschauungen, Religionsgemeinschaften und Staat“ von Bündnis 90/DIE GRÜNEN, 29.6.2016, S. 6, online www.kathbuero.de/files/Kath_theme/Stellungnahmen/2016/Gemeinsame%20Stellungnahme_Bericht%20Gruenen-Kommission_2016_06_29.pdf (Abruf 15.8.2023).

⁷ Vgl. H. Kreß, Das Arbeitsrecht der Kirchen im Gesundheits- und Sozialwesen, in: Jahrbuch für Wissenschaft und Ethik Bd. 24, Berlin 2021, S. 79–111, hier S. 101 ff.

⁸ So mit Blick auf die analogen Vorgaben in der katholischen Grundordnung auch B. Schrage, a.a.O. (Anm. 3) S. 95.

⁹ Vgl. M. Rotermundt, a.a.O. (Anm. 5) S. 572.

¹⁰ Hans Ulrich Anke, Diakonischer Republikanismus? Reflexive Loyalität? Atheistische Oberkirchenräte? Eine Kursbestimmung zu den Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie, in: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 64 (2019), S. 406–423, hier S. 422 f.

¹¹ Zur Erläuterung dieses Kriteriums sei eine Äußerung des Präsidenten der Diakonie Ulrich Lilie zitiert (Quellenangabe in: H. Kreß, Anm. 7, S. 100): „in einer diakonischen Pflegeeinrichtung kann es nötig sein, dass dort, wo beispielsweise schon acht Mitarbeitende arbeiten, die nicht der Kirche angehören, die zwei weiteren evangelisch sind, um evangelisches Profil sicherzustellen und auskunftsfähig zu sein, über das, was unser Tun trägt“.

¹² Hierzu eine knappe Darstellung: „Bundesarbeitsgericht – 2 AZR 130/21 (A): Vorlagefrage an den Europäischen Gerichtshof wegen Kirchenaustritt“, online <https://weltanschauungsrecht.de/meldung/Bundesarbeitsgericht-Vorlagefrage-EuGH> (Abruf 15.10.2023).

¹³ Bemerkenswert ist, dass sogar die katholische Bischofskonferenz in ihrer 2022 revidierten Grundordnung die Tragkraft dieses Arguments ausdrücklich bestritten hat. Sie stellte fest, dass „das in der Taufe gründende und vom Willen des Einzelnen getragene formale Kriterium der Kirchenmitgliedschaft in Zeiten zurückgehender kirchlicher Sozialisation oftmals nicht ausreicht, um glaubensbezogene oder spirituelle Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zuverlässig auszudrücken“; Die deutschen Bischöfe, Grundordnung des kirchlichen Dienstes, 5. Aufl. 2022, S. 57.

¹⁴ Die deutschen Bischöfe, a.a.O. (Anm. 13) S. 57.

¹⁵ Jörg Antoine, Verkürzte Problematik. Warum auch die Grundrechte der Kirchen wahrgenommen werden müssen, in: *zeitzeichen* 20 (2019), H. 9, S. 17–19, hier S. 18.

¹⁶ BeckOK ArbR/Roloff, 68. Ed. 1.6.2023, AGG § 2 Rdnr. 4.

¹⁷ Hierzu statt vieler Peter Unruh, *Religionsverfassungsrecht*, 2. Aufl. Baden-Baden 2012, S. 102 Rdnr. 153.

¹⁸ Auf die verfassungsrechtliche Problematik weist auch die Stellungnahme von ver.di vom 20.6.2023 hin; vgl. „Abwehr statt Abkehr – Evangelische Anforderungen an Arbeitnehmer*innen für die berufliche Tätigkeit“, online <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++6493ed33ada5a35a98a0f0c2/download/230620%20ver.di-Stellungnahme%20Mitarbeitsrichtlinie%20EKD%20-%20final.pdf> (Abruf 15.8.2023).

¹⁹ ArbG Karlsruhe, Urt. v. 18.9.2020 (1 Ca 171/19); vgl. „ArbG Karlsruhe: Entschädigungsanspruch nach AGG aufgrund Benachteiligung wegen Religion“, online <https://weltanschauungsrecht.de/meldung/arbeitsgericht-karlsruhe-entschaedigung-nach-agg> (Abruf 15.8.2023).

²⁰ LAG Bad.-Württ., Urt. v. 10. 2. 2021 (4 Sa 27/20).

²¹ Vgl. nur Bodo Pieroth, Tristan Barczak, Grenzen verfassungsgerichtlicher Überprüfung der Judikatur des EuGH am Beispiel des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, in: *Neue Juristische Online Zeitschrift* 19 (2019), S. 1649–1655.

Über den Autor

Professor em. Dr. Hartmut Kreß lehrt Sozialethik an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn. Lehrbeauftragter an der Juristischen Fakultät der Universität Düsseldorf. hkress@uni-bonn.de

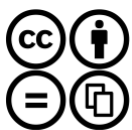
Impressum

Weltanschauungsrecht Aktuell ist eine Open-Access-Publikation und kann kostenfrei im Internet gelesen und heruntergeladen werden:

<http://www.weltanschauungsrecht.de/weltanschauungsrecht-aktuell>

Diese Publikation darf gemäß den Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz [Attribution-No Derivative Works 3.0 Germany \(CC BY-ND 3.0 DE\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/de/) frei vervielfältigt, verbreitet und öffentlich zugänglich gemacht werden.

Weltanschauungsrecht Aktuell wird vom Institut für Weltanschauungsrecht (ifw) herausgegeben. Die vertretenen Auffassungen stellen die der Autorinnen und Autoren und nicht unbedingt die des Instituts dar. Das Institut und die Autorinnen und Autoren haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit oder für Folgen, die sich aus der Nutzung der bereitgestellten Informationen ergeben.



Institut für Weltanschauungsrecht (ifw)
Haus Weitblick | Auf Fasel 16
55430 Oberwesel

info@weltanschauungsrecht.de

www.weltanschauungsrecht.de