



Kirchenmitgliedschaft in Einrichtungen von Diakonie und Kirche - Kirchenrechtliche und religionsverfassungsrechtliche Rahmenbedingungen in einer säkularen Umgebung

Gliederung

- I. Kirchenmitgliedschaft im Prozess diakonischer Selbstvergewisserung und Wandel durch Rechtsprechungsdynamik und durch europäisches Antidiskriminierungsrecht
- II. Kirchenmitgliedschaft im kirchlichen Arbeitsrecht - Religionsverfassungsrechtliche Determinanten der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts
- III. Kirchenmitgliedschaft aus der Perspektive des Antidiskriminierungsrechts in der Rechtsprechung des EuGH
- IV. Kirchenmitgliedschaft und das Leitbild der Dienstgemeinschaft

Abschließende Thesen

1. Bundesverfassungsgericht und EuGH stimmen im Ansatz darin überein, dass sie die Entfaltungsräume des religionsgemeinschaftlichen Selbstverständnisses bzw. „Ethos“ der Organisation in einem Abwägungsmodell auch mit den Grundrechten der Mitarbeitenden entfalten. Auf die Beweglichkeit solcher Abwägungsmodelle sollte die kirchliche Rechtssetzung vorbereitet sein und mit ihrerseits beweglichen Systemen reagieren.
2. Unterschiedlich ausgeprägt ist die Kontrolldichte staatlicher Gerichte. Während die bundesverfassungsgerichtliche Rechtsprechung hier im Kern an einer Plausibilisierung festhält, fordert die EuGH Rechtsprechung eine dichte und effektive Kontrolle durch staatliche Rechtsprechung. Die ihm hier zugedachte Rolle hat das Bundesarbeitsgericht dankbar und eifrig angenommen. Zu beachten bleibt aber, dass EuGH-Entscheidungen und vor allem nicht die Formulierungen ihrer Gründe keine mit Anwendungsvorrang einhergehenden Normen des Unionsrechts sind, sondern lediglich Maßstäbe ihrer Auslegung formulieren. Auch die Rechtsprechung des EuGH ist lernfähig und seine Norminterpretationen nicht selten durch die Vorlagefragen und die Besonderheiten des zur Vorlage führenden Falls bestimmt. Rechtsprechung ist auch hier nicht Quell abstrakter Maßstäbe, sondern ist zu kontextualisieren. Die Rechtssache „Egenberger“ jedenfalls war kein Glanzstück strategischer Prozessführung. Ob es die Karte der Identitäts- und ultra-vires-Kontrolle im Verfassungsbeschwerdeverfahren ist, wird sich noch zeigen.
3. Hier wie dort, unions- und verfassungsrechtlich, ist das religionsgemeinschaftliche Selbstverständnis grundsätzlich darauf angelegt, die Wirklichkeit kirchlichen und diakonischen Handelns zu prägen und

maßgeblich anzuleiten. Die Kongruenz von Auftrag und Wahrnehmung ist Kirche und Diakonie ein Optimierungsgebot. Die deutlichen Grenzziehungen der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung aus dem funktionalen Bezug des Selbstbestimmungsrechts auf die Religionsfreiheit für gewinnorientiertes und wettbewerbliches Handeln am Markt sind in ihrer Brisanz in der diakonischen Praxis vermutlich noch nicht erfasst worden.

4. Zwar erhebt auch § 3 Abs. 1 der AnfRL schon jetzt die „Erfüllung“ des kirchlichen Auftrages „in seiner konkreten Gestalt“ zum Maßstab der Personalauswahl. indes geht der unionsrechtliche Konkretisierungsauftrag nach Art der konkreten Tätigkeit und ihren Umständen deutlich hierüber hinaus. Die Kriterien der Nähe zum Verkündigungsauftrag und der glaubwürdigen Vertretung der Kirche nach außen sind deutliche Kennzeichen eines Paradigmenwechsels vom selbstverständnisgeleiteten eigenen Weg des kirchlichen Arbeitsrechts hin zum Tendenzschutz. Sie formulieren jedenfalls aber auch einen auch kirchen- und arbeitsrechtlich einzulösenden Auftrag zur Ausdifferenzierung der Dienstgemeinschaft.
5. Wie und anhand welcher Kriterien dieser Differenzierungsauftrag wahrgenommen wird, ist durch die Rechtsprechung kaum präformiert. Gefordert ist lediglich die konkrete Begründbarkeit der religionsbezogenen Anforderungen in Bezug auf die jeweilige berufliche Tätigkeit und die hinreichende Darlegung ihrer Notwendigkeit und Rechtfertigung. Die etablierten Abstufungen können einerseits an Modellen der Hierarchisierung anknüpfen – wobei der im evangelischen und katholischen Bereich hier unterschiedliche Phänotyp der Kirchenorganisation dem unterschiedliche Grenzen setzt. Das traditionelle, und in der arbeitsgerichtlichen Judikatur im Abwägungsmodell seinerseits etablierte Kriterium der Verkündigungsnahe ist dann schwerlich handhabbar, wenn man sich vergegenwärtigt, dass alles kirchliche Handeln Kommunikation des Evangeliums ist. Es kann also nur um die Nachschärfung typisierender Nähebeziehungen gehen.
6. Das Kirchenrecht ist hier auf den Nachvollzug theologischer Impulse angewiesen. Bei der normativen Verdichtung entsprechender Konkretisierungen dürfte allerdings auch die Gefahr der Überregulierung und Verkrustung beruflicher Anforderungen nicht zu unterschätzen. Wer in den Mechanismen der tarifvertraglichen Eingruppierung geübt ist, dem dürfte die Spiegelung dieser Eingruppierungsentscheidungen am Maßstab des Verkündigungshandelns und der Außenwirkung jedenfalls nicht beruhigen. Der Mut zur Typisierung darf auch im Angesicht überbordender arbeitsgerichtlicher Kontrolle nicht verloren gehen.
7. Angesichts der Herausforderungen diskriminierungsfreier Formulierung personaler Anforderungen – also der Kirchenmitgliedschaft – an die Mitarbeitenden dürfte die Bedeutung institutioneller evangelischer Profilbildung zunehmen.
8. Die Modellannahmen der Institutionenökonomik und Institutionenethik sind auch theologischer und kirchentheoretischer Aneignung zugänglich. Wenn Organisationsstrukturen, Prozesse und Verfahren die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages in der Welt effektiv sichern können, erscheint das persönliche Glaubenszeugnis jedenfalls graduell ersetzbar zu sein. Gerade diakonisches Handeln am Markt der Leistungserbringer lässt sich dann in der säkularen Perspektive des Unionsrechts diskriminierungsfrei nicht mehr primär als Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages in der Welt, sondern als Dienstleistung von allgemeinem Interesse in einer aktiven Rolle des Sozialunternehmens reformulieren.
9. Ob hiermit ein Verlust des evangelischen Propriums einhergeht, ob er zu verschmerzen oder zu verhindern ist, ist im Dialogprozess von Kirche und ihrer Diakonie zu verantworten. Die Präferenzen für ein personales Substrat diakonischen Arbeitens oder für institutionelle Formen der Unternehmensgovernance waren in der Vergangenheit jedenfalls nicht immer bei beiden Dialogpartnern gleich ausgeprägt.
10. Die Kirchenmitgliedschaft für die in Kirche und Diakonie Mitarbeitenden ist jedenfalls aus religionsverfassungsrechtlicher Perspektive in einem Kern kirchlicher und diakonischer Tätigkeiten unverzichtbar.

Religionsgemeinschaften sind anders als Tendenzbetriebe im Kontext der Parteien, Gewerkschaften und Medien notwendig Personenverbände und nur als Formen korporativer Ausübung der Religionsfreiheit verfassungsrechtlich überhaupt zu formieren. Man mag über Anstaltsreligionen und einen Wandel des Mitgliedschaftsrechts nachdenken, noch ist Kirche ein Personenverband. Noch ist nicht nur für die kirchliche Zuordnungsentscheidung, sondern auch für die Einbeziehung diakonischer Einrichtungen und ihrer Verbände in die Gewährleistungsbereich des Selbstbestimmungsrechts der Religionsgemeinschaften eine hinreichende personelle Verbindung der Leistungsfunktionen notwendig. Der Schutz der Ordnung und Verwaltung der eigenen Angelegenheiten ist ein Recht der Religionsgemeinschaften. Einer Verselbstständigung diakonischer Profilbildung unter Verlusten am personalen Substrat sind also notwendig Grenzen gesetzt.

11. Der unionsrechtliche Tendenzschutz ist die folgerichtige Ausprägung eines der Diskriminierungsfreiheit verpflichteten Arbeitsrechts. In der Perspektive des Unionsrechts sind Arbeitsverhältnisse primär Ausübungsweisen der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Binnenmarkt – im Rahmen der der unterstützenden Arbeits- und Sozialpolitiken der Union – und eher sekundär Ausübung der in diesem Kontext berücksichtigungsfähigen unionsrechtlichen Gewährleistungen der Religionsfreiheit.
12. Unter den egalisierenden Bedingungen des Marktes sozialer Dienstleistungen und der sich rasant wandelnden Rolle und Bedeutung der Kirchenmitgliedschaft in der Gesellschaft erodiert aber auch jenseits der Europäisierung die selbstverständnisgeprägte Basis diakonischer Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages. Die Behauptung der Wahrnehmung eigener Angelegenheiten wird in einem nicht volkikirchlichen Umfeld jedenfalls dann aufwändig, wenn diese eigenen Angelegenheiten mehr oder minder flächendeckend durch Dritte wahrgenommen werden. Die mittelfristigen Transformationsprozesse amtskirchlicher Organisation, die Anpassung ihrer Mittel und Aufgaben an schrumpfende Mitgliederzahlen, dürften auch diakonische Einrichtungen nicht unberührt lassen. Die Rolle eines kirchlichen Arbeitgebers, ja selbst die Wahl des staatlichen Arbeitsrechts ist für die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages in der Welt keine notwendige Bedingung.

Normen

Art. 137 WRV

(3) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.

Art. 17 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union

(1) Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht.

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000

Artikel 4 Berufliche Anforderungen

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen

Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, 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.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 9. Dezember 2016

§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

(1) 1Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. 2Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. 3Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 4Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

(2) 1Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. 2Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.

(3) Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

§ 3 Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. 2Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. 3Dies gilt uneingeschränkt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind.

(2) 1Für Aufgaben der Dienststellenleitung können auch Personen eingestellt werden, die Glieder einer christlichen Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. 2Die Gliedkirchen können Satz 1 auf andere christliche Kirchen, die in ihrem Bereich zur

Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen gehören, entsprechend anwenden. 3Sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist, können für alle übrigen Aufgaben auch Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören.

(3) Für eine Einstellung in den Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche, aus einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen zu erwerben.

KAO Württemberg

§ 1 d Anstellungsfähigkeit

(1) Die Anstellung im kirchlichen Dienst setzt voraus, dass der/die Beschäftigte Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland ist, (...).

(3) Ausnahmen von dem Erfordernis des Abs. 1 Buchstabe a) sind nur mit Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats zulässig. (...)

Satzung des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e.V.

§ 4 Pflichten der Mitglieder

(2) Die Mitglieder nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 sind darüber hinaus verpflichtet:

(...) in ihre leitenden und aufsichtsführenden Organe solche Personen zu wählen, die bereit sind, der Einrichtung im Sinne evangelischer Diakonie zu dienen und zu gewährleisten, dass in ihren leitenden und aufsichtsführenden Organen solche Personen den bestimmenden Einfluss ausüben, die zu diesem Dienst bereit sind und der Zuordnungskirche angehören. Der Mitgliedschaft in der Evangelischen Landeskirche gleichgestellt ist die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD. Wird ein Mitglied des Diakonischen Werks in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung von einem anderen Mitglied des Diakonischen Werks in einem Konzern beherrscht und wird für das beherrschte Mitglied nur ein Geschäftsführer bestellt, so kann im Ausnahmefall dieser, statt der Zuordnungskirche einer anderen Kirche angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Baden-Württemberg ist, wenn der bestimmende Einfluss von Mitgliedern der Zuordnungskirche auf andere Weise sichergestellt ist.

AVR Württemberg

§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft

(1) 1Die dem Diakonischen Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. angeschlossenen Einrichtungen sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. 2Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche.

(2) 1Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. 2Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.

(3) 1Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. 2Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereit findet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

(4) Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt die Bejahung des diakonischen Auftrags und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft voraus.

(5) Der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber erwächst aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft die Pflicht zur Fürsorge für jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter.