

### III. KIRCHLICHKEIT GESTALTEN

#### Identitätspolitiken kirchlicher Beschäftigungsträger in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten

*Prof. Dr. Judith Hahn*

Die europäische Rechtsprechung lässt Vertreterinnen und Vertreter der Kirchen und der Wissenschaft gegenwärtig verstärkt über die Frage nachdenken, wie kirchliche Einrichtungen Profilierung betreiben können, wenn es in immer geringerem Maße akzeptabel erscheint, ihr Profil aus der Konfessionalität und Loyalität der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu generieren. In dieser Suche nach neuen Modellen kirchlicher Identitätspolitik ist der Beitrag der Theologien dienlich und notwendig. Er ist dienlich, weil moderne Theologien über einen Zugang zu religiöser Identitätsbildung verfügen und hierüber berichten können. Er ist notwendig, weil kirchliche Sonderwege im Arbeitsrecht – das zeichnet sich in den europäischen Entscheidungen ab –<sup>1</sup> nur dann Akzeptanz finden, wenn sie religiös und theologisch begründet sind. Überdies ist der Beitrag der Theologien unerlässlich, weil der Zusammenhang von Recht und Theologie im kirchlichen Arbeitsrecht unhintergebar ist. Der Staatskirchenrechtler *Ansgar Hense* nennt dies die „*Pluralitätsdimensionen des kirchlichen Arbeitsrechts*“ und attestiert diesem eine „*normative Komplexität*“<sup>2</sup>, insoweit sich

---

<sup>1</sup> Zu differenzieren ist in dieser Frage allerdings zwischen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und der des Europäischen Gerichtshofs, die in diesem Artikel die zentrale Rolle spielt: vgl. hierzu u. a. McCrea, Ronan, Singing from the Same Hymn Sheet? What the Differences between the Strasbourg and Luxembourg Courts Tell Us about Religious Freedom, Non-Discrimination, and the Secular State, in: *Oxford Journal of Law and Religion* 5 (2016), 183–210; Relaño Pastor, Eugenia, Towards Substantive Equality for Religious Believers in the Workplace? Two Supranational European Courts, Two Different Approaches, in: *Oxford Journal of Law and Religion* 5 (2016), 255–279.

<sup>2</sup> Hense, Ansgar, Möglichkeiten und Grenzen der Mitarbeit von anders- und nichtgläubigen Personen in katholischen Einrichtungen aus der Sicht des Staatskirchenrechts, in: Reichold, Hermann (Hg.), *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft. Wege zu einer*

in der Materie staatliches und kirchliches Recht begegneten. Beide Ordnungen seien durch die Verfassungsnorm des religionsgemeinschaftlichen Selbstbestimmungsrechts „*normativ gekoppelt*“<sup>3</sup>. Daher gelte: „*Staatskirchenrecht ist immer zu einem Gutteil Kirchenrecht, und man wird konsequenterweise hinzuzufügen haben: auch Theologie.*“<sup>4</sup>

Die Verknüpfung besteht gleichwohl nicht allein aufgrund der beide Ordnungen aufeinander beziehenden Verfassungsnorm, sondern auch aus theologischem Grund, wie der Sozialethiker *Andreas Lob-Hüdepohl* anhand des kirchlichen Arbeitsrechts erläutert: „*Da es die zumindest in dieser Hinsicht kontingente Sozialgestalt einer Kirche normiert, die in erster Linie eine theologale Wirklichkeit repräsentiert (Kirche als Zeichen und Werkzeug der Einheit zwischen Gott und Mensch), muss das kirchliche Arbeitsrecht als Norm wie als Praxis den Kerngehalt dieser theologalen Wirklichkeit zu erfassen suchen und ihn als Fundamentalnorm (norma normans) zugrunde legen.*“<sup>5</sup> Es bestehen also sowohl rechtliche als auch theologische Gründe, um über die Theologie und das kirchliche Arbeitsrecht nachzudenken und zu fragen, was sich Recht und Theologie im Feld des Arbeitsrechts zu sagen haben.

Der vorliegende Beitrag ist eine Bestandsaufnahme. Er geht der Frage nach, wie kirchliche Einrichtungen in anderen Ländern unter den jeweiligen staatlich-rechtlichen Bedingungen Profilierung versuchen. Er ist zum einen Rechtsvergleichung, insoweit er die Rechtslage in anderen Ländern erhebt, zum anderen Suche nach konzeptionellen Ansätzen, Identität zu erzeugen. Dies erfolgt in drei Schritten. In einem ersten Schritt werden die Herausforderungen benannt, vor denen kirchliche Einrichtungen vor allem im Licht der europäischen Rechtsprechung in Bezug auf ihre Identitätsbildung aktuell stehen. Ein zweiter Schritt dient der Sichtung: Wie machen es andere? Wie sieht der rechtliche Rahmen für kirchliche Aktivitäten in anderen Ländern aus und wie nehmen ihn kirchliche Einrichtungsträger auf, um sich religiös-kirchlich zu profilieren? In einem dritten Schritt ist die Frage zu stellen, was sich hieraus lernen lässt. Erwartbar sind keine Lösungen, die sich von der einen in die andere Rechtsordnung übernehmen ließen, wohl aber Impulse für die deutsche Debatte.

---

gläubwürdigen Unternehmenskultur in katholischen Einrichtungen, Regensburg 2018, 65–120, hier: 67.

<sup>3</sup> Hense, Möglichkeiten und Grenzen (Anm. 2), 97.

<sup>4</sup> Hense, Möglichkeiten und Grenzen (Anm. 2), 67.

<sup>5</sup> Lob-Hüdepohl, Andreas, Dienstgemeinschaft als Führungsmaxime und Achtsamkeitsgebot. Eine moraltheologische Spurensuche, in: Reichold, Hermann (Hg.), Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen. Von der Personen- zur Institutionenorientierung der Grundordnung, Regensburg 2017, 11–32, hier: 12–13.

# 1. Die europäische Herausforderung

Der Idee, dass man aus der Konfessionalität und Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Profil gewinnt, werden aktuell deutliche Grenzen aufgezeigt, faktische und rechtliche. Zur Herausforderung der Einrichtungen, Beschäftigte zu finden, die sich auf die kirchlichen Bedingungen einer Zusammenarbeit einlassen wollen, tritt die gerichtliche Aufforderung, diese Bedingungen zu überdenken. Folgte kirchliche Mitarbeiterrekrutierung früher recht selbstverständlich dem Kriterium der Konfessionalität, ist dies in vielen Branchen zunehmend unrealistisch und nicht mehr durchgängig rechtlich toleriert. Kirchliche Beschäftigungsträger werden durch das weltliche Antidiskriminierungsrecht dazu verpflichtet, ihre Selektionskriterien zu überdenken. Ansgar Hense nannte das Antidiskriminierungsrecht, die „*Rechtsgebietsinnovation der Berliner Republik*“, in diesem Sinne einen „*Diversity-Beschleuniger*“<sup>6</sup> des kirchlichen Dienstes.

Kein Gericht verneint grundsätzlich, dass es kirchenspezifische Anforderungen geben dürfe, die sich in Personalauswahl und Beschäftigungsgrundsätzen niederschlagen. Die neue Herausforderung jedoch ist es, diese Anforderungen zu begründen. Es muss der Zusammenhang plausibel gemacht werden zwischen dem Auswahl- bzw. Beschäftigungskriterium, dem Organisationsethos und der religiösen Bedeutung der Tätigkeit. Im Urteil *Egenberger* betonte dies der Europäische Gerichtshof, indem er festhielt, dass eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten aus Gründen der Religion nur dann statthaft sei, „*wenn die Religion [...] im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Kirche [...] wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist*“<sup>7</sup>.

Die Gerichte sollen nachvollziehen können, inwieweit eine Tätigkeit ihren Anteil am genuin religiösen Sendungsauftrag hat. Nur wenn das plausibel gemacht werden kann, rechtfertigt es religiös oder konfessionell spezifische Anforderungen bei Personalauswahl und Beschäftigung. Hieraus folgt zunehmend, wie *Hense* bemerkt, „*dass Religionsgesellschaften angehalten*

---

<sup>6</sup> Hense, Möglichkeiten und Grenzen (Anm. 2), 111.

<sup>7</sup> Europäischer Gerichtshof, Urteil, 11. Sept. 2018, Az. C-68/17, Rdnr. 72, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130dc87a2adbbce345fcacf6f30f5e587b6f.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pb3yRe0?text=&docid=205521&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=683545> (14.9.2018).

*sind, sich hinsichtlich ihrer institutionell-religiösen Fundamente – bei der Begegnung von Kirche und Welt – nachvollziehbar zu machen.*“<sup>8</sup>

## 1.1 Religiöses Ethos – religiöses Selbstverständnis

Es ist zum einen der Nachweis zu führen, dass kirchliche Einrichtungen von einem religiösen „Ethos“ geprägt sind. Der Begriff ist alles andere als selbsterklärend und missverständlicher, als er sein müsste. Er ist seit dem Erlass der europäischen Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie<sup>9</sup> im Jahr 2000 in den Debatten etabliert. Hier heißt es in der viel besprochenen Ausnahmeklausel in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie, die europäischen Mitgliedstaaten dürften bei den Beschäftigungsverhältnissen der Religionsgemeinschaften etablierte Sonderwege im Arbeitsrecht beibehalten und zulassen, dass die Kirchen ihre Beschäftigten ungleich behandelten, *„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.“* Weiter heißt es, es dürften gemäß Richtlinienrecht *„die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, [...] von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.“*

„Ethos“ – oder „Selbstverständnis“, der Begriff, den das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Tradition des Bundesverfassungsgerichts wählte (vgl. Art. 9 AGG) – ist im europäischen Antidiskriminierungsrecht und in den nationalen Regelungen, die dieses rezipieren, zum Terminus geworden, der auf die organisationale Überzeugung abstellt. Es geht um Organisationen, deren Überzeugung religiös oder weltanschaulich geprägt ist. Zum Schutz dieser Überzeugungen dürfen diese Organisationen gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Einstellungs- und Beschäftigungskriterien formulieren, die in anderen Einrichtungen eine ungerechtfertigte Diskriminierung darstellten.

---

<sup>8</sup> Hense, Möglichkeiten und Grenzen (Anm. 2), 93.

<sup>9</sup> Rat der Europäischen Union, Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, 27. Nov. 2000, in: Amtsblatt Nr. L 303, 2. Dez. 2000, 16–22, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (31.8.2018).

Die organisationale Überzeugung und ihr Schutz wurden in den vergangenen Jahrzehnten weitgehend als *der* Grund verstanden, warum man bei Einstellung und Beschäftigung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besondere Anforderungen anlegen dürfe. Dies hat sich sukzessive verschoben, insoweit neben dem Ethos die spezifische *Tätigkeit* der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus gerückt ist. Die Dyade Auswahl- bzw. Beschäftigungskriterium und Einrichtungsethos ist zu einer Triade geworden, in der die religiöse Bedeutung der jeweiligen Tätigkeit mitzubedenken ist.

In *Egenberger* heißt es ja entsprechend, eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion sei statthaft, „*wenn die Religion [...] im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Kirche [...] wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist*“<sup>10</sup>. Es geht also nicht mehr nur um das Organisationsethos, sondern immer auch um die Art einer Tätigkeit und die Umstände ihrer Ausübung.

Das Organisationsethos ist Voraussetzung, die religiöse Prägung einer Tätigkeit dann aber dafür ausschlagend, ob in einem konkreten Fall spezifische Beschäftigungsanforderungen gestellt werden dürfen. So entsteht aktuell ein kombiniertes Modell, das organisationale und tätigkeitsbezogene Anforderungen verbindet. Auf das organisationale Ethos setzt das Tätigkeitsprofil auf, erst aus dieser Kombination ergibt sich das Erfordernis, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezifischen Einstellungs- bzw. Beschäftigungsbedingungen zu unterstellen.

Was aber ist eine Tätigkeit, die nach ihrer Art oder der Umstände ihrer Ausübung in spezifischer Weise *religiös* ist? Hier haben die gerichtlichen Entscheidungen und die akademischen Debatten der jüngeren Zeit das Kriterium der Verkündigungsnähe einer Tätigkeit entwickelt.<sup>11</sup> Ist eine Tätigkeit „verkündigungsnah“, sind mit der Beschäftigung verknüpfte religiös-konfessionelle Erwartungen eher gerechtfertigt als bei „verkündigungsfernen“ Tätigkeiten. Das neue Schibboleth in der Frage, ob religiöse oder konfessionelle Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

---

<sup>10</sup> Europäischer Gerichtshof, Urteil, 11. Sept. 2018 (Anm. 7), Rdnr. 72.

<sup>11</sup> Vgl. u. a. Bundesarbeitsgericht, Urteil, 25. Apr. 2013, Az. 2 AZR 579/12, <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=16885> (21.1.2019); Bundesverfassungsgericht, Beschluss des Zweiten Senats, 22. Okt. 2014, Az. 2 BvR 661/12, [www.bverfg.de/e/rs20141022\\_2bvr066112.html](http://www.bverfg.de/e/rs20141022_2bvr066112.html) (21.1.2019).

gestellt werden dürfen, ist daher zunehmend die Verkündigungsnähe ihrer Tätigkeit.

Dieser Begriff „Verkündigungsnähe“ ist nicht durchgängig glücklich. Verkündigung ist nur ein Ausschnitt dessen, was Kirchen als ihre Sendung begreifen. Ansgar Hense bezeichnete die gerichtliche Engführung auf die Verkündigungsnähe als „*inadäquate Reduktion des Normwortlauts ‚Ethos der Organisation‘*“<sup>12</sup>. „Sendung“ wäre vielleicht ein besserer Begriff, wenn auch nicht frei von Problemen. Aktuell operiert vor allem die katholische Kirche mit dem Begriff der Sendung in einem konzentrischen Modell, das den religiösen Wert kirchlicher Tätigkeiten vom Nukleus kirchlicher Sendung her entfaltet. Um sendungsnahe Tätigkeiten (pastorale und katechetische Dienste und solche, zu deren Wahrnehmung man einer kirchenamtlichen Sendung bedarf) als Kern kirchlichen Tuns lagern sich leitende und erzieherische Tätigkeiten sowie andere Dienste an (vgl. Art. 3–5 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse). Die Beschäftigten stehen somit je nach ihrer Tätigkeit dem Sendungskern näher oder weniger nah. Hieraus ergeben sich abgestufte Einstellungskriterien und Beschäftigungsanforderungen. Das Modell ist gleichwohl nicht unproblematisch. Die kirchliche Sendung wird mit pastoralen, katechetischen und amtlichen Verkündigungstätigkeiten assoziiert, andere Dienste wie karitative Tätigkeiten werden nachgeordnet. Das ist theologisch kaum erklärlich, steht die *Diakonia* doch eigenberechtigt neben der *Martyria* und *Liturgia* in der Trias der kirchlichen Grundvollzüge. Überdies gibt die Kirche so den Gerichten die Idee einer Relevanzhierarchie der in den kirchlichen Einrichtungen verrichteten Tätigkeiten vor. Dass die kirchliche Beschwörung einer „Einheit der Dienstgemeinschaft“ arbeitsgerichtlich kaum mehr zu überzeugen vermag, hat ihren Grund auch darin, dass die Kirche diese Einheit arbeitsrechtlich nicht abbildet.

Unabhängig von dieser Problemlage, die die Kirche selbst mit erzeugte, ist es aktuell freilich erforderlich, auf den von den Gerichten genutzten Verkündigungsbegriff zu reagieren. Wird „Verkündigungsnähe“ zum gerichtlichen Kriterium, an dem sich die Frage der Rechtmäßigkeit religiöser oder konfessioneller Anforderungen an kirchliche Beschäftigte entscheidet, muss die Kirche sich aktiv an den Debatten um seine Füllung beteiligen. Was gehört zur kirchlichen Sendung? Worum dreht sich kirchliches Tun? Darüber befinden nicht die Gerichte. Ein dringendes Anliegen ist es, die religiöse Bedeutung des kirchlichen Dienstes theologisch überzeugend zu beschreiben. Die Aufgabe der kommenden Zeit für diejenigen, die sich an

---

<sup>12</sup> Hense, Möglichkeiten und Grenzen (Anm. 2), 67–68.

einer Profilierung des kirchlichen Arbeitsrechts beteiligen, wird daher sein, sich konstruktiv auf die gerichtlich gestellte Aufgabe einzulassen, inhaltlich durchzubuchstabieren, was „Ethos“ und „Verkündigung“ für die Kirchen bedeuten. Benötigt wird eine Theologie *des kirchlichen Dienstes*, die das Organisationsethos der Kirchen, also ihr „Selbstverständnis“, ihre „Überzeugung“, theologisch begründet. Und erforderlich ist eine Theologie *der kirchlichen Dienste*, die die Frage der „Verkündigungsnähe“ – der Sendungsteilnahme kirchlicher Tätigkeiten – theologisch angeht.

## 2. Identitätssicherung in religiösen Arbeitsverhältnisse

Bei diesen Suchbewegungen hilft der vergleichende Blick, wie diese Fragen andernorts beantwortet werden. Strategien der Identitätssicherung kirchlicher Einrichtungen in anderen Ländern können keine Blaupause liefern, wohl aber Anstöße geben, wie religiöse Profilbildung des kirchlichen Dienstes und seiner Dienste unter den jeweils obwaltenden rechtlichen Bedingungen gelingt. Der vorliegende Beitrag bezieht sich auf zwei Beispiele: auf die Situation der Kirchen und ihrer Beschäftigungsverhältnisse unter dem Vorzeichen des britischen und des US-amerikanischen Antidiskriminierungsrechts.

Das ist selektiv, aber nicht zufällig. Die Wahl fiel auf das Vereinigte Königreich, weil die beschäftigungsrechtliche Situation der Religionsgemeinschaften in ihrer Ausgangslage der deutschen recht ähnlich war und sich in den vergangenen Jahren ebenfalls in Reaktion auf europäische Vorgaben weiterentwickelt hat. Der Vergleich ist aufgrund der *Nähe* beider Systeme hilfreich. Der zweite Blick geht in die USA. Hier ist die rechtliche Situation deutlich anders. Der Vergleich ist aufgrund der *Differenz* beider Systeme weiterführend. Die Pointe ist, dass man aus der Vergleichung mit dem Vereinigten Königreich besonders viel über die antidiskriminierungsrechtliche Berücksichtigung der *organisationalen* Dimension – also des *Organisationsethos* – lernt, während sich das Beispiel USA eignet, um das religionsrelevante Ausnahmekriterium „*Art einer Tätigkeit und Umstände ihrer Ausübung*“ zu diskutieren. Für die Frage, wie sich religiöses Organisationsethos und religiöse Bedeutung kirchlicher Tätigkeiten plausibilisieren lassen, liefern diese beiden Exempel Gedankenanstöße.

Im Vereinigten Königreich gilt seit 2010 der *Equality Act*<sup>13</sup>, der das gesammelte europäische Richtlinienrecht zur Antidiskriminierung in britisches Recht umsetzt. Ähnlich wie im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz enthält der *Equality Act* einige Ausnahmeregelungen bezüglich religionsgemeinschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse (vgl. *Schedule 9*). Hier werden zwei Konstellationen bedacht, die religiös begründete Ausnahmen vom staatlichen Antidiskriminierungsrecht rechtfertigen. Diese bilden erkennbar die bereits benannte Zweiteilung ab. Der erste Fall ist also, dass eine spezifische *Tätigkeit* religiös ist und daher nur von einem Mitglied der Religionsgemeinschaft ausgefüllt werden kann; als Beispiele in der Literatur werden genannt Krankhausseelsorgerinnen bzw. -seelsorger (auch in staatlichen Krankenhäusern) oder Religionslehrerinnen und -lehrer.<sup>14</sup> Der zweite Fall bezieht sich auf *Beschäftigungsträger*, die sich einem „religiösen Ethos“ verschrieben haben, wie kirchliche Einrichtungen und religiöse Wohlfahrtsträger. Bei der Bewertung, ob diese religiöse Anforderungen an ihre Beschäftigten stellen dürfen, nehmen die britischen Gerichte traditionell eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vor, die die religiösen Vorstellungen des Trägers bisher vergleichsweise großzügig berücksichtigt.

Die britischen Gerichte orientieren sich herkömmlich stark am Kriterium der Verkündigungsnahe, haben aber in einigen jüngeren Urteilen Einschlägiges und Wegweisendes zum Kriterium des Organisationsethos entwickelt. Ein Fall, der viel Beachtung fand, ist der Fall *Muhammed versus Leprosy*

---

<sup>13</sup> Parliament of the United Kingdom, An Act to make provision to require Ministers of the Crown and others when making strategic decisions about the exercise of their functions to have regard to the desirability of reducing socio-economic inequalities; to reform and harmonise equality law and restate the greater part of the enactments relating to discrimination and harassment related to certain personal characteristics; to enable certain employers to be required to publish information about the differences in pay between male and female employees; to prohibit victimisation in certain circumstances; to require the exercise of certain functions to be with regard to the need to eliminate discrimination and other prohibited conduct; to enable duties to be imposed in relation to the exercise of public procurement functions; to increase equality of opportunity; to amend the law relating to rights and responsibilities in family relationships; and for connected purposes, königliche Zustimmung vom 8. Apr. 2010, in Kraft seit 1. Okt. 2010, 2010 c. 15, [www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/enacted) (8.5.2019). Zum Act und seiner Ausnahmeregelung in *Schedule 9* vgl. Edenharter, Andrea, Does Religion Still Matter? Loyalitätsobliegenheiten in religiösen Arbeitsverhältnissen in Großbritannien: Ein Spagat zwischen Religionsfreiheit und Antidiskriminierungsrecht, in: *Kirche und Recht* 23 (2017), 1–25, hier: 7–10; zur Rechtsprechung vgl. 15–19.

<sup>14</sup> Vgl. Vickers, Lucy, Religion and the Workplace, in: *The Equal Rights Review* 14 (2015), 106–118, hier: 116.

*Mission*<sup>15</sup> von 2009, in dem ein muslimischer Finanzfachmann aufgrund seiner Nichtzugehörigkeit zu einer christlichen Kirche bei der Personalauswahl eines christlichen Wohlfahrtsträgers nicht berücksichtigt wurde und dies als Diskriminierung aus Gründen der Religion beklagte. Zur Debatte stand für das Arbeitsgericht, ob die Religionszugehörigkeit bei einem ausschließlich in der Finanzverwaltung Tätigen rechtmäßiges Einstellungskriterium sein könne. Das Gericht bejahte dies und wies die Klage mit dem Hinweis ab, das Erfordernis der Religionszugehörigkeit sei zulässig, da dem Anstellungsträger eine Beschäftigung von Nichtchristinnen und -christen nicht zugemutet werden könne, weil dies die Möglichkeit der Einrichtung, ihr Ethos zu pflegen, unzumutbar beeinträchtige. Dies sah das Gericht in dem konkreten Fall so, weil in der betroffenen Einrichtung täglich das gemeinsame Gebet der Beschäftigten gepflegt werde. Die religiöse Überzeugung konkretisiere sich also im Arbeitsalltag – „*manifested in the daily acts of Christian worship*“ (Rdnr. 31). Beschäftigte, die sich hieran nicht beteiligen könnten, hätten einen negativen Effekt auf diese Einrichtungspraxis, das Gericht spricht von einem „*very significant adverse effect on the maintenance of the Respondent’s ethos, and the sense of religious community cohesion in the workplace*“ (Rdnr. 33).

Das Urteil kann man kaum auf religiöse Beschäftigungsverhältnisse unter den Bedingungen des deutschen Religionsverfassungsrechts übertragen. Der Versuch ist vorliegend nicht intendiert – und trägt rechtsvergleichend auch nicht. Dennoch gibt die Entscheidung einen Hinweis auf eine parallele Entwicklung, die für religiöse Beschäftigung in beiden Ländern von Bedeutung zu sein scheint. Denn aus der Entscheidung kann man mitnehmen, dass die Gerichte in zunehmender Weise religiöse Kriterien – wie das Einstellungskriterium der Religionszugehörigkeit – mit der konkreten Einrichtungspraxis verknüpft sehen wollen. In einer Einrichtung, in der die Religion eine praktische Rolle spielt, wird eher akzeptiert, hiermit entsprechende Einstellungs- und Beschäftigungsanforderungen zu verbinden.

Etwas genereller gesprochen: Die Gerichte wollen sehen, dass Religion drin ist, wenn Religion draufsteht. *Reines Labelling* („kirchliche Einrichtung“) reicht nicht mehr aus. Es wird die Frage gestellt, warum die Organisation mit Blick auf ihr Ethos tatsächlich bestimmte Beschäftigte benötigt, und es wird – negativ gewendet – im Konfliktfall vor Gericht die Frage gestellt, ob es dem Organisationsethos nicht nur theoretisch, sondern *faktisch* etwas

---

<sup>15</sup> The Employment Tribunal (London South), Muhammed versus The Leprosy Mission International, verhandelt am 26. Okt. 2009, veröffentlicht am 16. Dez. 2009, in: Employment Tribunal Cases no. 16, Az. ET/2303459/09, [www.bwbllp.com/file/article-pdf](http://www.bwbllp.com/file/article-pdf) (21.1.2019); vgl. auch Edenharter, Does Religion Still Matter (Anm. 13), 18.

nimmt, wenn bestimmte Einstellungs- oder Beschäftigungsvorstellungen *nicht* verwirklicht werden.

Gerade im Chefarztfall wurde dieser Zusammenhang ja sehr deutlich. Hier kam wiederholt die Frage auf, ob sich das konkrete Düsseldorfer Krankenhaus denn tatsächlich feststellbar von einem säkularen Gesundheitsdienstleister unterscheidet.<sup>16</sup> Zeichnet sich ein Unterschied faktisch *nicht* ab, wird es zunehmend schwierig, ihn arbeitsrechtlich einzufordern. Ist er hingegen in der Alltagsarbeitspraxis erkennbar, stehen die Chancen ungleich größer. Ob es nun wie bei *Leprosy Mission* das tägliche gemeinsame Gebet sein muss, soll hiermit nicht nahegelegt sein. Notwendig erscheint es gleichwohl, ausweisen zu können, was kirchliche Einrichtungen tatsächlich praktisch in religiöser Hinsicht einzigartig macht. Die Antwort kann nicht wie vordem auf der individuellen Ebene der Beschäftigten gesucht werden, sondern muss sich an erster Stelle organisational abbilden. Religiöse oder spezifisch konfessionelle Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen voraussichtlich überhaupt nur noch *als Folge hiervon* in Frage, nämlich, wenn sie aufgrund der religiösen Prägung der Einrichtung erforderlich scheinen. Den Gedanken kann man aus *Muhammed versus Leprosy Mission* mitnehmen.

2.2

Vereinigte

Staaten

Der Umgang mit religiösen Beschäftigungsverhältnissen in den Vereinigten Staaten folgt, anders als aus dem europäischen Antidiskriminierungsrecht vertraut, der Devise „ganz oder gar nicht“.<sup>17</sup> Dies ist Konsequenz maßgebend-

---

<sup>16</sup> Am deutlichsten formulierte diese Anfrage der Generalanwalt beim Europäische Gerichtshof: vgl. Europäischer Gerichtshof, Schlussanträge des Generalanwalts, 31. Mai 2018, Az. C-68/17, Rdnr. 47–48, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=202426&pageIndex=0&doclang=de&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=512445> (31.8.2018).

<sup>17</sup> Vgl. hierzu Ashe, Marie, Hosanna-Tabor, the Ministerial Exception, and Losses of Equality. Constitutional Law and Religious Privilege in the United States, in: Oxford Journal of Law and Religion 4 (2015), 199–223; Svensson, Emma, Religious Ethos, Bond of Loyalty, and Proportionality. Translating the „Ministerial Exception“ into „European“, in: Oxford Journal of Law and Religion 4 (2015), 224–243; Edge, Peter W., Judicial Crafting of a Ministerial Exception. The UK Experience, in: Oxford Journal of Law and Religion 4 (2015), 244–259; Garcimartín, Carmen, The Ministerial Exception: European Balancing in the Spanish Context, in: Oxford Journal of Law and Religion 4 (2015), 260–277.

Für einen Vergleich zwischen der amerikanischen Situation und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vgl. u. a. Slotte, Pamela/Ärshem, Helge, The Ministerial Exception. Comparative Perspectives, in: Oxford Journal of Law and Religion 4 (2015), 171–198; Evans, Carolyn/Hood, Anna, Religious Autonomy and Labour Law. A

der Gerichtsentscheidungen, vor allem der Entscheidung *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church & School versus Equal Employment Opportunity Commission*<sup>18</sup>, die der Oberste Gerichtshof 2012 fällte. Gemäß der vom Gericht bekräftigten Doktrin der „*ministerial exception*“ sind bestimmte religiös geprägte Beschäftigungsverhältnisse vom staatlichen Antidiskriminierungsrecht *vollständig* freigestellt. Dies wird mit dem ersten Verfassungszusatz begründet, der die Religionsfreiheit enthält.<sup>19</sup> Er geht in bestimmten Fällen arbeitsrechtlichen Regelungen vor. Betroffen sind die Arbeitsverhältnisse von Personen, die man unter den Begriff „*minister*“ fassen kann – daher die Rede von der „*ministerial exception*“. Ist jemand als „*minister*“ tätig, greift das staatliche Antidiskriminierungsrecht in Gänze nicht. Es gibt keine Abwägung zwischen den Rechten der Kirche und denen der Beschäftigten. Die bzw. der Betroffene kann gegen Arbeitnehmerdiskriminierung nicht gerichtlich vorgehen.

Beschäftigungsrechtliche Streitigkeiten der Religionsgemeinschaften beziehen sich daher eher selten auf die Frage, ob eine bestimmte Einstellungs- oder Beschäftigungsanforderung mit Blick auf das Organisationsethos verhältnismäßig sei. Diese organisationale Ebene spielt in den USA eine zumindest geringere Rolle als in Europa. Der *Civil Rights Act* von 1964, der Diskriminierung im Kontext von Beschäftigung verbietet, lässt bei Religionsgemeinschaften zwar zu, dass diese *religiöse Zugehörigkeit* als Einstellungs- und Beschäftigungskriterium anwenden;<sup>20</sup> als Beschäftigte in Pfarreien, katholischen Schulen und anderen Einrichtungen der verfassten Kirchen bemüht man sich daher auch weitgehend um Einstellung und Beschäftigung von Katholikinnen und Katholiken. Eine Diskriminierung aus anderen Gründen – also aus Gründen der Rasse, Hautfarbe, Herkunft, des Ge-

---

Comparison of the Jurisprudence of the United States and the European Court of Human Rights, in: *Oxford Journal of Law and Religion* 1 (2012), 81–107.

<sup>18</sup> United States Supreme Court, *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church & School versus Equal Employment Opportunity Commission*, verhandelt am 5. Okt. 2011, entschieden am 11. Jan. 2012, Az. 10-553, 565 U.S. (2012), [www.law.cornell.edu/supremecourt/text/10-553](http://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/10-553) (10.9.2018)

<sup>19</sup> Vgl. I. Zusatzartikel zur Verfassung der Vereinigten Staaten: „*Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof...*“.

<sup>20</sup> Vgl. Titel VII Absatz 702: „*This title shall not apply [...] to a religious corporation, association, or society with respect to the employment of individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by such corporation, association, or society of its religious activities...*“, [www.ourdocuments.gov/doc.php?flash=true&doc=97&page=transcript](http://www.ourdocuments.gov/doc.php?flash=true&doc=97&page=transcript) (8.5.2019).

schlechts, Alters oder wegen Behinderung – ist von der Ausnahmeregelung aber nicht umfasst.<sup>21</sup>

Zum Problem der Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung sah der *Civil Rights Act* noch nichts vor. Die Debatte ist in den USA seit den 2015er Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs *Obergefell versus Hodges*<sup>22</sup> akut geworden, die die amerikanischen Bundesstaaten zur Zulassung und Anerkennung gleichgeschlechtlicher Ehen verpflichteten. Seitdem wird auch darüber diskutiert, was dies für kirchliche Beschäftigungsverhältnisse bedeutet. In der Tendenz wird Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung akzeptiert, wenn religiöse Anstellungsträger dartun können, dass eine Beschäftigung mit dem Organisationsethos unvereinbar sei. Das Feld ist aber umkämpft – wie die Frage in der gegenwärtigen rechtlichen Debatte der USA ja insgesamt.

Wollen Einrichtungen spezifische Beschäftigungsanforderungen in Bezug auf Geschlecht oder sexuelle Orientierung durchsetzen, bringen sie daher regelmäßig nicht das Organisationsethos ins Spiel, sondern das spezifisch religiöse Beschäftigungsprofil, das betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als *ministers* ausweist. Ist eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter als *minister* zu verstehen, sind, da dann kein staatliches Antidiskriminierungsrecht gilt, die Beschäftigungsträger frei, das Arbeitsverhältnis nach ihrem Selbstverständnis zu gestalten.

Als *ministers* gelten freilich nach amerikanischem Selbstverständnis nicht ausschließlich *verkündigungsmäßig* tätige Personen, wie die pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der diversen Religionsgemeinschaften, sondern auch solche Beschäftigte, die in begrenzterem Umfang verkündigungsbezogene Tätigkeiten wahrnehmen. Im Fall der *Hosanna-Tabor*-Entscheidung ging es um eine Lehrerin, die an einer evangelischen Schule überwiegend Kunst und Naturwissenschaften unterrichtet hatte, allerdings auch einige Stunden Religionsunterricht erteilt und das Schulgebet übernommen hatte. Dies qualifiziere sie als *minister*, entschied der Oberste Gerichtshof.

In Reaktion auf *Hosanna-Tabor* versuchen religiöse Anstellungsträger gegenwärtig in umfänglichem Maße, die *ministerial exception* in Bezug auf ihre Beschäftigten geltend zu machen, indem sie die religiösen Aspekte der

---

<sup>21</sup> Vgl. hierzu Guite, David K., School Personnel and Employment Law. A Legal Analysis for Today's Elementary and Secondary Catholic School, in: Catholic Education. A Journal of Inquiry and Practice 4 (2001), 493–513, hier: 502.

<sup>22</sup> United States Supreme Court, *Obergefell versus Hodges*, verhandelt am 28. Apr. 2015, entschieden am 26. Juni 2015, Az. 14-556, 576 U.S. (2015), [www.supremecourt.gov/opinions/14pdf/14-556\\_3204.pdf](http://www.supremecourt.gov/opinions/14pdf/14-556_3204.pdf) (8.5.2019).

Beschäftigungsprofile herausarbeiten. Die *Christian Legal Society* zum Beispiel empfiehlt kirchlichen Beschäftigungsträgern, in Bezug auf die diversen Tätigkeiten in ihren Einrichtungen durchzuprüfen, ob sich bestimmte Aufgaben nicht dem Dienst der *ministers* zuordnen ließen, um von der *ministerial exception* zu profitieren. Übertrage man Beschäftigten erkennbar religiöse Dienste (wie die Leitung des Schulgebets, Aufgaben geistlicher Wegbegleitung etc.), spreche dies dafür, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als *ministers* aus dem Zuständigkeitsbereich des staatlichen Antidiskriminierungsrechts herauszulösen. Auch religiöse Weiterbildungsmaßnahmen oder die Verleihung religiöser Funktionsbezeichnungen werden als in dieser Hinsicht effektiv angesehen. Konkrete praktische Empfehlungen sind:

„(1) include an objective rationale (e.g., citing Scripture and/or church history) in written job descriptions; (2) use job titles that incorporate ‚ministerial‘ aspects; (3) use job descriptions and performance criteria that support a ‚ministerial‘ designation; (4) reflect ministerial criteria in job evaluations and disciplinary standards; (5) require a school employee to affirm in writing (e.g., in contract, annually) his or her agreement with the school’s religious doctrine and willingness to abide by the school’s standards of conduct as a condition of employment; (6) require such employee (as well as all other employees), to affirm in writing his or her agreement to abide by the alternative dispute resolution mechanism that the school requires and the Biblical basis for the requirement; and (7) consider requiring such employee to complete some theological training.“<sup>23</sup>

Sind Tätigkeiten als ministeriale qualifiziert und greift die „*ministerial exception*“, vereinbaren kirchliche Beschäftigungsträger dann häufig auch Loyalitätsobligationen im Arbeitsvertrag. Viel diskutiert sind die *Catholic Teacher Contracts*, mit deren Moralklauseln („*morality clauses*“) viele Diözesen „*teacher-ministers*“ zu einem mit der katholischen Sittenlehre vereinbaren Verhalten verpflichten.<sup>24</sup> Die Obliegenheiten sind teils ähnl-

---

<sup>23</sup> Christian Legal Society, Faith-Based Organizations Guidance for Same-Sex Issues, 2015, 16–17, [www.clsnet.org/document.doc?id=879](http://www.clsnet.org/document.doc?id=879) (20.1.2019).

<sup>24</sup> Einen Überblick, wie die „*minister*“-Rolle der Lehrerinnen und Lehrer in Dokumenten einzelner US-Diözesen qualifiziert wird, findet sich bei Donohue, Denise/Guernsey, Dan, Faith and Morals Language in Catholic School Teacher Employment Documents. A Compilation from Diocesan Statements, Handbooks and Contracts, 2015, 60–66,

che, wie sie sich in der Grundordnung finden, teils auch leicht anders gelagert. Vor allem haben sie vergleichbare arbeitsrechtliche Folgen, insoweit ein mit der kirchlichen Sittenlehre unvereinbares Verhalten zur Beendigungskündigung führen kann. Die Sozialethikerin *Emily Reimer-Barry* trug einige mit dem Bruch von „*morality clauses*“ begründete Kündigungsfälle von Lehrerinnen und Lehrern an US-amerikanischen katholischen Schulen zusammen.<sup>25</sup> Neben den Gründen, die in der deutschen Praxis eine vergleichbare Rolle spielen – Eingehen einer kirchlich ungültigen Zweitehe, eingetragene Lebenspartnerschaft – drehen sich nicht wenige amerikanische Fälle um reproduktionsmedizinische Fragen. Eine katholische Lehrerin verlor beispielsweise ihre Stelle, nachdem ihre In-vitro-Befruchtung im Kollegium bekannt wurde. Einer nichtkatholischen Lehrerin wurde gekündigt, weil sie als Unverheiratete ein Kind durch künstliche Befruchtung bekam. Bei kirchlichen Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland spielen reproduktionsmedizinische Themen hingegen eher keine Rolle.

Der Ländervergleich trägt daher nicht durchgängig. Aber er regt zum Nachdenken an. Zwar wirkt der amerikanische Ansatz, möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als *ministers* auszuweisen, erst einmal skurril. Im Licht der europäischen Rechtsprechung ist er aber auf den zweiten Blick weniger bizarr, als zunächst scheint. Immerhin provozieren die europäischen Entscheidungen, indem sie religiöse Beschäftigungsbedingungen von der „Verkündigungsnähe“ der Tätigkeiten abhängig machen, eine vergleichbare Entwicklung. Eine Reaktion auf die europäische Ansage könnte sein, für Tätigkeiten im kirchlichen Dienst einmal durchzudenken, inwieweit diese am kirchlichen Sendungsauftrag teilhaben. Fragt man nach dem theologischen Sinn kirchlicher Tätigkeiten, lassen sich in vielen Aufgaben, die hierzulande im kirchlichen Dienst übernommen werden, „ministeriale“ Aspekte entdecken, die aktuell noch wenig Beachtung finden.

Dies soll keine Empfehlung sein, diese Aspekte zu „erfinden“, also Aufgaben künstlich geistlich zu garnieren, um sie kirchenarbeitsrechtlich abzusichern. Doch der externe Anstoß der europäischen Rechtsprechung kann ein Motivator sein, geistliche Anteile in kirchlichen Tätigkeit zu *finden*, also zu entdecken, was an „ministerialem“ Gehalt in kirchlichen Aufgaben steckt. Die Entwicklung in den USA zeigt in diesem Sinne auf das Potential, in die religiöse Profilierung von Tätigkeiten zu investieren.

---

<http://s3.amazonaws.com/cardinalnewmansociety/wp-content/uploads/Faith-Morals-Compilation-Donohue-Guernsey-062015.pdf> (10.9.2018).

<sup>25</sup> Vgl. Reimer-Barry, Emily, *How To Be Fired From Your Job at a Catholic Institution. It Is Easier Than You Think!*, 18. Juni 2013, <https://catholicmoraltheology.com/how-to-be-fired-from-your-job-at-a-catholic-institution-it-is-easier-than-you-think> (10.9.2018).

### 3. Impulse für die deutsche Debatte

Hält die Vergleichung also keine passgenauen Lösungen vor, gibt sie doch zwei Impulse, die zum Nachdenken anregen, wie die Kirchen und ihre Beschäftigungsträger auf die „europäische Herausforderung“ konstruktiv reagieren können. Die britische Perspektive macht religiöse Beschäftigungsanforderungen von der konkreten religiösen Einrichtungspraxis abhängig. Das amerikanische Beispiel setzt auf die Tätigkeiten und fragt nach deren theologischem Profil. So divergent die Systeme den Status religiöser Beschäftigungsverhältnisse im Licht des jeweiligen staatlichen Antidiskriminierungsrechts bestimmen, so gut ergänzen sich die Ansätze, um die europäische Aufgabenstellung einer stärkeren Plausibilisierung von Organisationsethos und Verkündigungsnähe anzugehen.

Das britische Exempel hebt das kirchliche Organisationsethos hervor. Freilich ist hiermit noch nichts über die *Weise* gesagt, in der sich darstellen lässt, dass eine Einrichtung sich als kirchliche und ihren Dienst als religiöse Leistung begreift. In den Debatten um die Profilierung kirchlicher Einrichtungen in Deutschland wird in diesem Zusammenhang aktuell ein Paradigmenwechsel diskutiert, der auf eine Weiterentwicklung kirchlicher Profilierungsstrategien von einer personen- zu einer institutionenorientierten Identitätspolitik setzt. Eine verstärkte Institutionenorientierung, so notiert der Münchener Generalvikar *Peter Beer*, „*bedeutet den konzentrierten systemisch-funktionalen Blick auf die Frage, ob und wie der kirchliche Sendungsauftrag in unserer Zeit profiliert erfüllt werden kann, obwohl sich die Lebensvollzüge des kirchlichen Personals in vielfältiger Hinsicht und vom kirchlichen Kontext unabhängig individualisieren.*“<sup>26</sup> Diese Beschreibung zeigt indes an, dass der Vorzeichenwechsel von Person zu Institution bisher weniger auf theologische Erkenntnisse baut, sondern auf die Defiziterfahrung reagiert, dass eine personenfixierte Einrichtungsidentität zukünftig kaum mehr zu haben sein wird. Eine Profilierung über die herkömmliche Trias der kirchlichen Identitätsmarker aus „*der räumlichen Gestaltung, christlichen Symbolen sowie [...] der Konfessionalität der Mitarbeiterinnen*

---

<sup>26</sup> Beer, Peter, Vom personen- zum institutionenorientierten Ansatz. Der Beitrag der Grundordnung zu Profildiskussion, Führungs- und Unternehmenskultur in kirchlichen Einrichtungen, in: Reichold, Hermann (Hg.), Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen. Von der Personen- zur Institutionenorientierung der Grundordnung, Regensburg 2017, 63–76, hier: 63.

und Mitarbeiter“<sup>27</sup> komme gegenwärtig an ihre Grenze, bemerkt die Berliner Caritasdirektorin *Ulrike Kostka*. Der herkömmliche Ansatz, der die Sicherstellung der Kirchlichkeit einer Einrichtung als Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begreife, sei nicht mehr durchgängig tragfähig: *„Kirchlichkeit und Christlichkeit sind nicht an der Identität des einzelnen Mitarbeiters allein festzumachen, sondern müssen durch die Caritasorganisation und die Leitungskräfte als Ganzes gelebt werden.“*<sup>28</sup> Lässt sich das kirchliche Profil einer Einrichtung nicht mehr aus der Kirchlichkeit der Beschäftigten generieren, muss es durch die Einrichtungskultur produziert werden. Hierdurch ist – wie in der Entscheidung *Leprosy Mission* – unmittelbar die Frage nach der Einrichtungspraxis im Raum. Der institutionenbezogene Blickwinkel fordert kirchenarbeitsrechtliche Akteurinnen und Akteure daher dazu heraus, sich darüber zu verständigen, wie sich Kirchlichkeit organisational herstellen lässt. Dass diese Frage bisher kaum ventiliert wird, problematisierte der Jurist und Arbeitsrichter *Harald Schliemann* in einem Beitrag über die EKD-Loyalitätsrichtlinie von 2016, in dem er bemerkte, dass sich die Richtlinie mit der naheliegenden Frage der Einrichtungsidentität oder dem konfessionellen Profil von Einrichtungen nicht explizit auseinandersetze. Klärungen wie *„Warum betreiben wir die Einrichtungen?“* und *„Was unterscheidet uns von den anderen?“* [...] finden sich in der Loyalitätsrichtlinie nicht, sondern werden mehr oder weniger vorausgesetzt“.<sup>29</sup> *Schliemann* sieht hier *„Nachbesserungsbedarf“*<sup>30</sup>.

Die Situation in den Vereinigten Staaten regt vor allem an, über die Sendungsteilhabe kirchlicher Tätigkeiten nachzudenken. Hier neigen die europäischen Gerichte gegenwärtig dazu, bezogen auf den engen Begriff der Verkündigung Relevanzhierarchien kirchlicher Dienste zu konstruieren. Dieses Modell einer Hierarchisierung freilich gibt die Kirche selbst vor, wenn sie wie in der Grundordnung zwischen pastoralen, katechetischen und amtlich-verkündigenden Beschäftigten differenziert, davon leitend und erzieherisch Tätige und von diesen alle anderen Dienste absetzt, mit ent-

---

<sup>27</sup> Kostka, Ulrike, Von der Überzeugungs- zur biblisch geprägten Handlungsgemeinschaft. Gemeinsames caritatives Handeln als Basis der Dienstgemeinschaft, in: Reichold, Hermann (Hg.), *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft. Wege zu einer glaubwürdigen Unternehmenskultur in katholischen Einrichtungen*, Regensburg 2018, 13–31, hier: 28.

<sup>28</sup> Ebd.

<sup>29</sup> Schliemann, Harald, Die EKD-Loyalitätsrichtlinie vom 9. Dezember 2016 zwischen Anspruch und Wirklichkeit, in: Reichold, Hermann (Hg.), *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft. Wege zu einer glaubwürdigen Unternehmenskultur in katholischen Einrichtungen*, Regensburg 2018, 33–64, hier: 35.

<sup>30</sup> Schliemann, Die EKD-Loyalitätsrichtlinie (Anm. 29), 45.

sprechenden Auswirkungen auf die Anforderungsprofile bei Einstellung und Beschäftigung. Dass sich die Gerichte heute kaum mehr von der „Einheit der Dienstgemeinschaft“ überzeugen lassen, wenn das kirchliche Arbeitsrecht diese nicht abbildet, ist kaum verwunderlich. Dies ist ein rechtliches, vielmehr jedoch ein theologisches Problem. Mit der theologischen Trias der kirchlichen Grundvollzüge *Martyria*, *Liturgia* und *Diakonia* ist die erkennbare individualarbeitsrechtliche Nachordnung karitativer Dienste nicht in Einklang zu bringen. Sie ist pragmatisch, könnte die Kirche ihre karitativen Einrichtungen kaum in dem Umfang aufrechterhalten, legte sie an karitativ Tätige dieselben Einstellungs- und Beschäftigungsanforderungen an wie an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich von *Martyria* und *Liturgia*, dessen ungeachtet theologisch unplausibel. Dass zugewandte Pflege, ergebnisoffene kirchliche Beratung oder professionelle Gesundheitsdienstleistungen nicht ausschließlich einen sozialen, sondern ebenso einen religiösen Wert haben, der dem von *Martyria* und *Liturgia* entspricht, ist theologischer Konsens. Dieser Wert bildet sich gleichwohl nicht arbeitsrechtlich ab. Die Kirche unterminiert die religiöse Bedeutung karitativen Tuns durch eine arbeitsrechtliche Abstufung karitativer Beschäftigungsverhältnisse – und wundert sich dann auch noch, wenn die europäischen Gerichte diesen Gedanken aufgreifen.

Die Lösung muss allerdings nicht sein, die Einstellungs- und Beschäftigungsanforderungen der karitativen „*ministers*“ denen der verkündigend und liturgisch Tätigen anzugleichen, indem man sie *anhebt*. Denkbar ist, der gleichen Würde von *Martyria*, *Liturgia* und *Diakonia* Ausdruck zu geben, indem man Einstellungs- und Beschäftigungsanforderungen in anderer Weise angeht, als dies bisher geschieht. Ein Ansatz könnte sein, sie von den in den drei Feldern von *Martyria*, *Liturgia* und *Diakonia* notwendigen theologischen *Kompetenzen* her zu entwerfen.

Einen solchen kompetenzorientierten Ansatz entwickelte jüngst *Andreas Lob-Hüdepohl*. Sein Perspektivwechsel, auf Kompetenz statt auf Loyalität zu setzen, führt in arbeitsrechtlichen Anwendungszusammenhängen nicht durchgängig zu anderen Ergebnissen, wohl aber zu einer veränderten Sicht auf konfessionelle Beschäftigungsanforderungen und Mitarbeiterverhalten. Dass glaubwürdige Verkündigung und öffentlicher Gottesdienst es bei vielen Tätigkeiten erforderlich machen, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Konfessionsgebundenheit und eine christliche Lebensführung zu erwarten, bleibt nachvollziehbar, jedoch nicht, weil konfessionelle Homogenität und kirchliche Lebensweise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter katholische Identität versprechen, sondern weil sie Voraussetzung von religiöser *Fachlichkeit* und professionellem Handeln sind – in diesem Fall einer

von der eigenen Erfahrung her getragenen Verkündigung und einer aus der gelebten Praxis heraus entwickelten Liturgie. Für karitative Dienste stellt sich vergleichbar die Frage, welche Anforderungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen müssen, damit sie ihre Tätigkeiten so verrichten können, dass diese als aus der *Diakonia* – der christlichen Nächstenliebe – heraus erwachsende Dienstleistungen erkennbar sind. *Lob-Hüdepohl* vertritt die Auffassung, dass jede und jeder, die bzw. der in einer kirchlichen Einrichtung arbeite, ein „Grundlevel an religiöser Auskunftsfähigkeit und Auskunftswilligkeit“ mitbringen müsse, „um fachlich bestehen zu können.“<sup>31</sup> Anders als bei traditionellen Konfessionsanforderungen und Loyalitätsobliegenheiten, die additiv konzipiert sind und zu den Fachkompetenzen hinzutreten, sind religiöse Aspekte karitativen Tuns in diesem Ansatz kein über- oder außerfachliches Anforderungssurplus, sondern aus professionellen Gründen geboten. Für jede karitativ-soziale Tätigkeit notwendig sei eine „basale religiöse Kompetenz“<sup>32</sup>. Gemeint sei die „(geistig-geistliche) Grundhaltung eines Menschen [...], in der die Tiefengrammatik seiner eigenen (religiösen oder weltanschaulichen) Lebensauffassung in Grundfiguren seines (beruflichen) Handelns wie seiner Lebensführung insgesamt Gestalt annehmen und gleichsam leibhaft-authentisch gelebt werden.“<sup>33</sup> Über eine solche Kompetenz müssten letztlich alle Beschäftigten in personennahen sozialen Diensten verfügen. Im kirchlichen Dienst sei dies essenziell, zum einen um der religiösen Ausrichtung der kirchlichen Tätigkeiten Rechnung zu tragen, zum anderen um den Erwartungen derer zu entsprechen, die kirchliche Dienste in Anspruch nehmen.

Bei leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei über eine grundlegende religiöse Auskunftsfähigkeit und -willigkeit hinaus „eine spezifisch christliche Rede-, Reflexions- und mit ihnen eine spezifische Gestaltungskompetenz geboten“<sup>34</sup>.

Zu diesen Kompetenzen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, der religiösen Würde ihrer Tätigkeit zu entsprechen, tritt auch bei *Lob-Hüdepohl* die Frage nach den für kirchliche Beschäftigungsverhältnisse untragbaren Mitarbeiterereigenschaften und -verhaltensweisen und damit nach Gründen, die eine Einstellung verhindern, sowie nach Obliegenheitsverletzungen, die eine Weiterbeschäftigung ausschließen. Sie sieht er als gegeben, wenn „*Lebensphilosophie und Lebensführung*“<sup>35</sup> einer Person das

---

<sup>31</sup> Lob-Hüdepohl, Dienstgemeinschaft (Anm. 5), 25.

<sup>32</sup> Lob-Hüdepohl, Dienstgemeinschaft (Anm. 5), 23.

<sup>33</sup> Ebd.

<sup>34</sup> Lob-Hüdepohl, Dienstgemeinschaft (Anm. 5), 26.

<sup>35</sup> Lob-Hüdepohl, Dienstgemeinschaft (Anm. 5), 24.

kirchliche Selbstverständnis in einer Weise konterkarieren, die dem kirchlichen Angebot seine Glaubwürdigkeit nimmt. Auch dieses Kriterium entwickelt Lob-Hüdepohl kompetenzorientiert. Es „wird ein überzeugter Atheist, der offen gegen die Sinnhaftigkeit religiöser oder christlicher Überzeugungen eintritt, wohl schwerlich durch seinen Dienst in Caritas oder Diakonie ein wahrhaftiges Zeugnis für die inkludierende Praxis in der Nachfolge Jesu Christi geben können.“<sup>36</sup> Dergestalt von Kompetenzen her gedacht, eröffnen sich hingegen breite Beschäftigungsoptionen für konfessionslose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von genuin theologischem Wert seien, wie Lob-Hüdepohl erläutert: „Eine Mitarbeiterin hingegen, deren Lebensweg sie – aus welchen Gründen auch immer – bislang nicht zu einem persönlichen Bekenntnis geführt hat, die aber die Sinnhaftigkeit eines (biblischen) Gottesglaubens keineswegs ausschließt oder sogar von der Lebensdienlichkeit christlich akzentuierter inkludierender Nächstenliebe in einer Weise inspiriert wird, dass sie diese wahrhaftig praktiziert, eine solche Mitarbeiterin wird um der Erlösungsbotschaft Gottes willen immer einen Platz in der Dienstgemeinschaft der Caritas finden können.“<sup>37</sup> Hierdurch deutet Lob-Hüdepohl an, dass die Beschäftigung solcher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht Entgegenkommen oder Kompromiss sei, sondern eine theologische Bedeutung habe, insoweit die Offenheit für und Suche nach Gott Ausdruck der *prozeduralen* Qualität jeglichen Glaubenswegs sei. Dasselbe gelte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in anderen Religionsgemeinschaften gebunden fühlten und auf der Basis ihrer Überzeugung eine glaubwürdige glaubensbezogene Existenz verwirklichten. Ihre Tätigkeit im kirchlichen Dienst steht für Glaubenswege in einer pluralen religiösen Gesellschaft und ist als solche von theologischer Relevanz.

Auch bezüglich der Frage nach untragbarem Mitarbeiterverhalten wendet Lob-Hüdepohl das Kompetenzkriterium an. Die gegenwärtigen Loyalitätsanforderungen seien defizitorientiert, insoweit sie auf menschliche Unzulänglichkeiten – Abweichungen von kirchlichen Sittenvorstellungen – Bezug nähmen, anstatt die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuerkennen, mit Brechungen in Biographien umzugehen. Anstatt sich arbeitsrechtlich auf das Scheitern zu beziehen, sei vielmehr die Kompetenz im Umgang mit enttäuschten Erwartungen von Interesse. Lob-Hüdepohl erläutert:

*„Am allerwenigsten wird man als Ausschlussgrund gelten lassen können, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinter den (mutmaßlichen oder tatsächlichen) moralischen*

---

<sup>36</sup> Ebd.

<sup>37</sup> Lob-Hüdepohl, Dienstgemeinschaft (Anm. 5), 24–25.

*Anforderungen zurückbleiben, die ihnen durch die Inspiration der heilsinklusive Praxis Jesu Christi vor Augen schweben oder die sie in ihrer Lebensführung generell realisieren wollen. Entgegen einer (auch kirchenintern) weitverbreiteten Ansicht fordert der christliche Glaube keine Heldenmoral. Er enthält stattdessen als Erstes die freimachende Botschaft eines Könnens, das von der Last des Sich-Beweisens und des Sich-Rechtsfertigen gerade entlastet ist und deshalb immer die Chancen eines behutsam unverkrampften (Neu-)Anfangs eröffnet.“<sup>38</sup>*

Lässt man diesen Perspektivwechsel zu, gilt es dann nicht mehr, im Fall eines der kirchlichen Sittenlehre nicht entsprechenden Mitarbeiterverhaltens in die Abwägung zu gehen, wie gravierend das Verhalten sich im Einzelfall darstellt. Vielmehr rückt die Mitarbeiterkompetenz, mit der von den kirchlichen oder eigenen Idealen abweichenden Realität umzugehen, ins Zentrum. Sie wird man in vielen Fällen sogar als eine für soziale Tätigkeiten unerlässliche Ressource verstehen dürfen.

*Lob-Hüdepohl* richtet gleichwohl in diesem Zusammenhang – höchst erhellend – nicht allein den Blick auf die Kompetenzen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch auf die der Kirche, zeige sich am Umgang der Kirche mit Scheitern doch das kirchliche Vermögen, integrativ auf kirchliche Erwartungsenttäuschungen zu antworten. Es gelte: *„Die Art und Weise, wie Kirche selbst mit diesem bleibend fragilen und fragmentarischen menschlicher Lebensführung auch inmitten ihrer caritativen Dienste und Einrichtungen umgeht, wird zum Lackmus-Test für ihre theologische Inklusionsfähigkeit und damit für ihre eigene Glaubwürdigkeit als Kirche Jesu Christi.“*<sup>39</sup> Eine Kirche, die Verstöße gegen ihre Sittenlehre mit Exklusion aus kirchlicher Beschäftigung beantworte, sage damit weniger über ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern mehr über sich selbst aus, offenbare nämlich einen unchristlichen Elitismus und ein gravierendes Defizit, Jesu Botschaft der Heilung und Versöhnung in die Praxis umzusetzen. Aus Sicht des kompetenzorientierten Ansatzes zeugt die traditionelle kirchliche Sanktionspraxis bei Obliegenheitsverletzungen weitgehend von theologischer Inkompetenz – der Kirche.

Ohne Ergebnisse anstehender Debatten zu antizipieren, ist somit zur Kenntnis zu nehmen, dass die gegenwärtige Theologie die Kirchlichkeit der kirchlichen Dienste und den religiösen Wert kirchlicher Arbeitsbeziehungen anders zu

---

<sup>38</sup> Lob-Hüdepohl, Dienstgemeinschaft (Anm. 5), 24.

<sup>39</sup> Ebd.

denken vermag, als es bisher geschah. Ein Umdenken ist nicht nur pragmatisch fremdinduziert (weil die Gerichte es verlangen), sondern theologisch eigenmotiviert, mit Implikationen, die tief in die Ekklesiologie und Christologie hineinreichen. Ulrike Kostka deutet das an, wenn sie einfordert, dass sich die Kirche mit ihren Einrichtungen verstärkt in die Welt zu begeben habe: „*Caritaseinrichtungen sind Kirche mitten unter den Menschen, und wenn Kirche sich hier zurückzieht, besteht die Gefahr, dass sie sich aus sich selbst zurückzieht.*“<sup>40</sup> Anders als es manche päpstliche Rede von der „*Entweltlichung*“<sup>41</sup> insinuiert, ist es Zentralbotschaft des II. Vatikanums, dass Kirche und Welt nicht nur soziologisch, sondern auch theologisch nicht zu trennen seien, so dass Kirche *in der Welt* zu verorten sei (vgl. *Lumen gentium*, Nr. 31)<sup>42</sup>. Die inkarnatorische Grundstruktur von Kirche, die aus der Inkarnation Christi die Erkenntnis mitnimmt, das eine Verbindung zu Gott und seiner himmlischen Kirche nur durch Jesu Menschlichkeit und seine konkrete irdische Kirche zu haben ist (vgl. *Lumen gentium*, Nr. 8)<sup>43</sup>, verweist darauf, dass sich die Kirche mit ihren Einrichtungen in einer realen Gesellschaft zu beheimaten hat. Dies hat Folgen für die Sicht auf kirchliche Arbeitsverhältnisse, wie Kostka betont.<sup>44</sup> Einer inkarnatorischen Theologie entspricht der kirchliche Dienst am ehesten, wenn er in der Mitte der Gesellschaft steht und sich mithilfe der Mitglieder dieser Gesellschaft vollzieht. Die westlichen Gesellschaften freilich sind plural und multireligiös. Wenn kirchliche Einrichtungsträger dies für ihre Arbeitsverhältnisse ausschließen, müssen sie sich die Frage stellen, inwieweit sie Abbild der in der Welt inkarnierten Kirche sind. Das bisherige konfessionelle Homogenitätsbestreben des kirchlichen Dienstes setzt eher auf eine Gegenwelt zur heutigen Gesellschaft. Hiermit steht eine theologische *Entscheidung* in Verbindung, die nicht nur die Kirche als Ganze, sondern auch ihre Einrichtungen betrifft: katholische Sonderwelt oder Kirche in der Welt, kleine Herde oder plurale Gemeinschaft? Die Frage, welches Arbeitsrecht die Kirchen der Zukunft entwickeln, hängt also nicht wenig von der Art der Theologie ab, die man dem kirchlichen Arbeitsrecht zugrunde legt. Um diese Zusammenhänge deutlich zu kennzeichnen und sie zur Grundlage theologisch verantworteter Entscheidungen zu machen, bedarf es eines anhaltenden Austauschs zwischen der Theologie und der Rechtswissenschaft.

---

<sup>40</sup> Kostka, Von der Überzeugungs- zur Handlungsgemeinschaft (Anm. 27), 31.

<sup>41</sup> Benedikt XVI., Ansprache im Rahmen der Begegnung mit in der Kirche und Gesellschaft engagierten Katholiken, Konzerthaus, Freiburg im Breisgau, 25. Sept. 2011, in: Acta Apostolicae Sedis 103 (2011), 674–679, hier: 677.

<sup>42</sup> II. Vatikanisches Konzil, Dogmatische Konstitution *Lumen gentium* über die Kirche, 21. Nov. 1964, in: Acta Apostolicae Sedis 57 (1965), 5–75, hier: 37.

<sup>43</sup> In: Acta Apostolicae Sedis 57 (1965), 11.

<sup>44</sup> Vgl. Kostka, Von der Überzeugungs- zur Handlungsgemeinschaft (Anm. 27), 31.