

Europäische Antidiskriminierungsrichtlinie und kirchliches Arbeitsrecht

Stärkere öffentliche Präsenz und Transparenz von Religionen und Kirchen in den säkularen Gesellschaften Europas

Klaus Baumann

1. Die EuGH-Urteile Egenberger und Chefarzt beziehen sich normativ auf die Regelungen der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie

Die beiden Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Sachen Egenberger (17.04.2018, C-414/16) und Chefarzt (11.09.2018, C-68/17), welche sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) jeweils ohne wesentliche Modifikation zu eigen machte (25.10.2018, 8 AZR 501/14 sowie 20.02.2019, 2 AZR 746/14), rekurrieren für die unterschiedlich gelagerten Fälle jeweils auf die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU aus dem Jahr 2000. Sie betreffen entsprechend das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG¹) von 2006 und die Auslegung von dessen § 9.² Es ist bemerkenswert, dass weder EuGH noch BAG sich in ihrer Argumentation auf die im Kontext kirchlichen Arbeitsrechtes gerne und mit mehr und weniger theologischer Berechtigung verwendeten Begriffe „Dienstgemeinschaft“ oder „Verkündigungsnahe“ stützen. Normativer und argumentativer Bezugspunkt ist vielmehr Art. 4 Abs. 2 der „Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“³. Dieser Artikel 4 über „Berufliche Anforderungen“ stellt in Absatz 1 zunächst fest, dass es Ungleichbehandlungen geben kann und darf, die keine Diskriminierung darstellen,

¹ Vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 SEPA-Begleitgesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

² Vgl. Joussem, Jacob: Die Kirchen müssen jetzt ihr Profil schärfen. In: neue caritas 120,9 (2019) S. 14–18, hier: S. 15f.

³ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L303/16–22 vom 02.12.2000.

„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.“ (Abs. 1).

Solche Ungleichbehandlungen sind geradezu normal, wo es um das Vorliegen von bzw. um bessere Qualifikationen oder größere Kompetenzen bei Bewerbungen für berufliche Aufgaben geht, die solche Qualifikationen und Kompetenzen erfordern. Wer keine EDV-Kompetenzen für eine entsprechende Verwaltungsaufgabe mitbringt, wird nicht gleich behandelt wie eine Bewerberin, die diese Kompetenzen überzeugend belegen kann. Diese berufliche Anforderung ist wesentlich und kann *ceteris paribus* sogar entscheidend im Bewerbungsfeld sein. Hautfarbe oder sexuelle Orientierung dürfen dies nicht sein, ebenso wenig eine Behinderung oder etwa eine Konfessionszugehörigkeit. Es ist leider nicht unnötig zu sagen, dass es zum Ethos der katholischen Kirche gehört, illegitime Ungleichbehandlung und damit benachteiligende Diskriminierung als Verstoß gegen die gottebenbildliche Würde (je)des Menschen abzulehnen und zu bekämpfen⁴, auch wenn ihre eigene Geschichte oft genug diesem Ideal widersprochen hat – für viele auch in diesen beiden Fällen vor dem EuGH. Umso mehr gilt es, hier nun genauer hinzusehen. Ebenso spielen die Umstände der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit eine Rolle, wo in Art. 4 Abs. 1 von „Bedingungen“ ihrer Ausübung die Rede ist. Es macht z. B. einen Unterschied durch die Bedingungen der Organisation, ob ich mich als IT-Experte für eine Polizeibehörde oder für eine Uni-Klinik oder für einen Freizeitpark bewerbe. Alle drei Organisationen werden auf die Kompetenzen schauen wie auch auf in ihren Organisationen relevante Aspekte, die sie von mir als Person gesichert erfüllt haben wollen, weil sie sie für wesentlich und entscheidend für die Tätigkeit erachten (wie transparent auch immer sie dies machen).

Mit der Frage der Konfessionszugehörigkeit, die in beiden EuGH-Fällen zum kirchlichen Arbeitsrecht auf unterschiedliche Weise im Zentrum der Auseinandersetzung steht, kommen wir in das strittige Feld, ob und, wenn ja, inwiefern es im Bereich der EU mit ihrem säkularen Selbstverständnis eine legitime Ungleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf aufgrund *religiöser* Merkmale (Fall Egenberger) bzw. religiös begründeter sittlicher Anforderungen (Fall des Chefarztes) in Organisationen von Religionsgemeinschaften geben kann und darf.

Absatz 2 von Artikel 4 führt dies mit Blick auf die Kirchen näher aus und verdient seine vollständige Zitierung:

„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

⁴ Vgl. Rosenberger, Michael: Nichtdiskriminierung ist ein Grundpfeiler des Evangeliums. In: neue caritas 121,2 (2020) S. 23–26.

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.“

Im Folgenden wird es nicht um die Frage gehen, inwiefern der Lissabon-Vertrag der EU und demzufolge das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungs-Gesetz vom EuGH (und BAG) gebührend berücksichtigt werden oder nicht.⁵ Dies wird weiterhin Sache eventueller Klärungen durch das Bundesverfassungsgericht sein. Vielmehr stellt die Antidiskriminierungsrichtlinie sehr klar im Kern mindestens die Anforderungen heraus, die nach EuGH-Urteil für eine legitime Ungleichbehandlung „wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person“ im kirchlichen Arbeitsrecht auch in Deutschland erfüllt sein müssen:

1. Ungleichbehandlung in beruflichen Tätigkeiten wegen der Religion ist bei Kirchen und anderen Organisationen dann möglich, wenn das „Ethos der Organisation auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht.“ (Absatz 2 Satz 1, erster Nebensatz) [3. und 4.]
2. Demnach stellt dann „eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person *keine* Diskriminierung dar [...], 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.“ (Absatz 2, Satz 1, 2. Hälfte, kursiv ergänzt) [5.]
3. Darüber hinaus können solche Organisationen im Einklang mit dem geltenden Recht „von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und

⁵ Vgl. die Beiträge von Thüsing, Gregor / Mathy, Regina: Das deutsche kirchliche Arbeitsrecht vor dem EuGH – Tendenz- oder Transzendenzschutz? In: Reichold, Hermann (Hg.): Tendenz- statt Transzendenzschutz in der Dienstgemeinschaft? Aktuelle Anstöße zur Loyalitätsfrage durch den Europäischen Gerichtshof. Regensburg 2019. S. 13–32; Kirchhof, Ferdinand: Rechtsprechung im Dialog von Bundesverfassungsgericht und Europäischem Gerichtshof. In: ebd. S. 33–44.

aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten“ (Absatz 2, Satz 2).
[6.]

Diesen drei Aspekten gehen die folgenden Ausführungen in der gebotenen Kürze zur zumindest ansatzweisen Verdeutlichung der ureigenen Potentiale von Caritas und Diakonie nach. Die Ausführungen gehen über die Fragen von Arbeitsrecht hinaus und unterstreichen die Verantwortung der Kirchen und ihrer Caritas/Diakonie für die (Zivil-)Gesellschaften in Europa und darüber hinaus im Feld des Sozialen aufgrund ihres organisationalen (ekklesiologischen) Selbstverständnisses. Außerdem können sie der rechtlichen bzw. gerichtlichen Überprüfung helfen, die mit diesen Urteilen entgegen bisheriger verfassungsrechtlicher Auffassung sogar beansprucht, aus eigener (theologischer?) Kompetenz heraus selbst vollständig⁶ zu überprüfen, ob die Anforderungen an die kirchlich Angestellten wesentlich, gerechtfertigt und rechtmäßig sind „angesichts des Ethos der Organisation“ – ein zentraler Begriff, wie seine Verwendung in allen drei Punkten mehr als unterstreicht.⁷ Dieses Ethos der Organisation, von manchen diskutabel pauschal und eher fälschlich mit dem Selbstverständnis der Organisation überhaupt gleichgesetzt⁸, muss darum „ansichtig“ gemacht und transparent erläutert werden. Ansonsten sind die Anforderungen nicht angemessen (i. e. durch genügend fachlich gebildete Personen) einschätzbar und intersubjektiv überprüfbar. Erinnert sei hier daran, dass nach Karl Popper Objektivität wissenschaftlich nur als intersubjektive Überprüfbarkeit zu verstehen ist und *per se* nicht eine behauptete metaphysische Objektivität als solche akzeptiert. Dass Jesus Christus Gottes Sohn ist, ist als solches nicht objektiv überprüfbar, sehr wohl aber, dass bzw. ob eine Religionsgemeinschaft ihn als solchen glaubt.

⁶ Vgl. Kirchhof: Rechtsprechung im Dialog von Bundesverfassungsgericht und Europäischem Gerichtshof (Anm. 5). S. 37.

⁷ Vgl. dazu meine verschiedenen Beiträge, die jeweils bereits kurz auf das Verständnis von „Ethos der Organisation“ *qua* „Ethos“ abheben: Baumann, Klaus: Kolumne: Kirchliches Arbeitsrecht: Europäischer Gerichtshof und Ethos der Kirche. In: Die Tagespost vom 16.05.2018: <https://www.die-tagespost.de/politik/wi/Kolumne-Kirchliches-Arbeitsrecht-Europaeischer-Gerichtshof-und-Ethos-der-Kirche;art314,188689> – Zugriff: 16.11.2020; ders.: Kolumne: Über das Verhältnis von Ethos und Beruf. In: Die Tagespost 30.10.2018: <http://www.die-tagespost.de/politik/wi/Kolumne-Ueber-das-Verhaeltnis-von-Ethos-und-Beruf;art314,193037> – Zugriff: 16.11.2020; ders.: Zur Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts in Caritas und Diakonie. In: neue caritas 120,9 (2019) S. 9–13; ders.: Christliches Ethos in freier Wohlfahrtspflege. Zur Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts in Caritas und Diakonie. In: ZAT – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in Kirche und Caritas 7,3 (2019) S. 65–69.

⁸ Vgl. Hahn, Judith: Kirchlichkeit gestalten. In: Jousen, Jacob (Hg.): Identität und Profil kirchlicher Einrichtungen im Licht europäischer Rechtsprechung. Freiburg 2019. S. 37–57, hier: S. 40.

Der Focus dieses Beitrages liegt auf den Organisationen Caritas und Diakonie bzw. auf ihren jeweils rechtlich eigenständigen Diensten und Einrichtungen, die ebenfalls als Organisationen zu betrachten sind. Die (katholische) Caritas und ihre vielen und vielfältigen Organisationen – in Deutschland (zum Stichtag 31.12.2016) 24.780 mit insgesamt 659.875 Angestellten (447.614 Vollzeitäquivalente) gemäß der aktuellsten verfügbaren Zentralstatistik des DCV 2018⁹ – gehören zur katholischen Kirche, die selbst auch als Organisation betrachtet und gemeint werden kann. Entsprechendes gilt – mit Unterschieden im Detail – für die (evangelische) Diakonie in Deutschland.

2. Religiöses Ethos von Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen im säkularen Staat in einem „säkularen Zeitalter“ (Charles Taylor)

Nicht erst mit den EuGH-Urteilen tun sich vielstimmig Fragen auf zur Legitimität solcher (genuin sich religiös verstehender) Organisationen wie Caritas und Diakonie in einem säkularen Staat und in einer zunehmend als säkular charakterisierbaren Zeit. Mit der Fixierung auf die strittigen Fälle bleibt möglicherweise unbemerkt, dass die EuGH-Urteile diese Legitimität in vollem Umfang bejahen, wenn auch nicht unkritisch oder ohne Ansprüche daran zu stellen. Denn wer Demokratie pluralitätsfreundlich und unter Wahrung der Rechtsstaatlichkeit damit auch weltanschaulich zumindest tolerant, wenn nicht sogar fördernd versteht, wird die Mitgestaltung der Zivilgesellschaft sowohl durch religiös motivierte Personen als auch durch religiös fundierte Organisationen nicht für illegitim halten, sondern als Teil des gesellschaftlichen Reichtums und dessen Buntheit begrüßen. Auch sie dürfen nicht illegitimer Weise ungleich behandelt und diskriminiert werden, erst recht, aber auch nicht nur, wo es um gesellschaftliche Minderheiten geht.

Die wiederholte Formulierung, ja Betonung seitens der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU, dass es im fraglichen Kontext um Aspekte „angesichts des Ethos der Organisation“ geht und dieses „auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht“, erfordert eine transparente Offenlegung und Darstellung dieses grundlegenden religiösen Selbstverständnisses der Organisationen Caritas und Diakonie und ihres Ethos. Denn vieles, was möglicherweise lange stillschweigend als selbstverständlich vorausgesetzt wurde, hat in unserem „säkularen Zeitalter“ (C. Taylor) für viele an Selbstverständlichkeit verloren, erst recht, wo man meint, es ohne seinen theologischen bzw. religiösen Gehalt bereits hinreichend zu verstehen.

⁹ Vgl. <https://www2.caritas-statistik.de/startseite-statistik/zentralstatistik/> – Zugriff: 16.11.2020.

Gerade solchem hegemonialen säkularen Anspruch wirkt jedoch der EuGH – möglicherweise überraschend – insofern entgegen, als er die religiösen Grundsätze und das damit verbundene Ethos der Organisationen mit der Antidiskriminierungsrichtlinie ausdrücklich zu kennen und anzuerkennen verlangt.

Umgangssprachlich steht der Begriff „Ethos“ sowohl deskriptiv als auch normativ (mit der damit verbundenen Spannung zwischen Forderung und Umsetzung) für sittliche Gesinnung(en), Bräuche und Verhaltensweisen von Einzelnen und Gruppen; philosophisch bzw. akademisch bezeichnet er vorgegebene, die Menschen mitprägende Lebensgewohnheiten und das soziale Gefüge moralischer Verhaltensweisen. Ethos selbst ist also nicht dasselbe wie Ethik, die wissenschaftliche Beschreibung, Reflexion und Begründung bzw. Kritik von Ethos.¹⁰ Folgt man den Soziologen Glock und Stark¹¹ sowie deren Aufnahme durch den emeritierten Heidelberger NT-Exegeten Gerd Theissen¹², so haben Religionen vier (untereinander verbundene) Strukturprinzipien: 1) Erfahrung, 2) Mythos und Lehre, 3) Riten und Gemeinschaft, 4) Ethos bzw. Lebensregeln. Auch Ninian Smart zählt das Ethos in diesem Sinne in seiner „Anatomie“ der Religionen zu den „Dimensionen des Heiligen“ (*Dimensions of the Sacred*).¹³

Mit einigem Recht können alle Wesensvollzüge der Kirche – neben Caritas bzw. Diakonie auch Liturgie und Verkündigung und je nach ekklesiologischer Konzeption auch Koinonia/Communio bzw. Gemeinschaft – zum Ethos der Kirche gezählt werden. Denn in ihnen allen geht es auch in den Kategorien ihrer Tätigkeiten spezifisch um Verhalten zur Verwirklichung des religiösen Lebens der Kirche, verstanden als ihre Sendung, mit Konsequenzen für die Anforderungen an die daran beruflich Mitwirkenden.¹⁴ Es handelt sich jedoch um unterschiedliche – damit jeweils nicht weniger wesentliche – Kategorien von Wesensvollzügen. Ihnen allen ist gemeinsam, dass sie der Verwirklichung der Sendung der Kirche als ihres göttlichen Daseinsgrundes dienen (müssen). Und sie stehen bei aller legitimen Unterscheidung

¹⁰ Vgl. Romberg, Reinhard / Pieper, Annemarie: Art. Ethik. In: *Historisches Wörterbuch der Philosophie* (digitale Ausgabe): https://www.schwabeonline.ch/schwabe-xaveropp/elibrary/start.xav?start=%2F%2F%2A%5B%40attr_id%3D%27hwph_productpage%27%5D#__elibrary__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27verw.ethik%27%5D__1605549825843 – Zugriff: 16.11.2020.

¹¹ Vgl. Glock, Charles Y. / Stark, Rodney: *Religion and Society in Tension*. Chicago: 51971.

¹² Vgl. Theissen, Gerd: *Die Religion der ersten Christen. Eine Theorie des Urchristentums*. Gütersloh 2000.

¹³ Vgl. Smart, Ninian: *Dimensions of the Sacred. An anatomy of the world's beliefs*. Berkeley/Los Angeles 1996. Er führt es als eine von acht Dimensionen aus.

¹⁴ So mit Recht Beer, Peter: *Loyalitätspflichten als Beitrag zur funktionellen Gewährleistung des Sendungsauftrags in der Dienstgemeinschaft*. In: Reichold, Hermann (Hg.): *Tendenz statt Transzendenzschutz in der Dienstgemeinschaft? Aktuelle Anstöße zur Loyalitätsfrage durch den Europäischen Gerichtshof, Regensburg 2019*. S. 45–59.

im positiven Fall der Realisierung des Ethos auch in lebendiger, einander gegenseitig stärkender und korrigierender Wechselbeziehung.

Mit dieser Perspektive als Hintergrundfolie liegt die Konzentration in diesem Beitrag auf der Caritas als ihrerseits wesentlichem Teil oder Kategorie dieses Sendungsauftrages. Unbeschadet der fundamentalethischen Diskussionen¹⁵ um die Spezifität und (zugleich) Universalität christlicher Moral(en), um ihre Autonomie und Theonomie in der Normbegründung, kann hier bereits im Vorgriff auf den nächsten Abschnitt festgehalten und unterstrichen werden, dass das religiöse Verständnis des Ethos von Caritas bzw. Diakonie dieses Ethos als Wesensvollzug von Kirche und somit als eines ihrer Strukturprinzipien versteht, mit Ninian Smart also als eine ihrer „Dimensionen des Heiligen“ der kirchlich verfassten christlichen Religion.

Charles Taylor¹⁶ charakterisierte demgegenüber den Begriff „säkular“ in seiner Anwendung auf unsere Zeit auf dreifache Weise. Im ersten Sinne bezieht sich „säkular“ auf die Öffentlichkeit. In ihr komme „Gott“ nicht mehr vor, ebenso wenig Hinweise auf letzte, „religiöse“ Realitätsgründe. Die Entleerung der sozialen Bereiche von allem Religiösen lasse sich jedoch selbstverständlich damit vereinbaren, dass die große Mehrheit der Menschen weiter an Gott glaubt und aktiv ihre Religion praktiziert. Der zweite Sinn von „säkular“ hingegen meint, dass der religiöse Glaube und die religiöse Praxis immer weniger werden, etwa dass Menschen nicht mehr in die Kirche gehen und sich von Gott abwenden. Im dritten Sinne von „säkular“, der Taylor ganz besonders interessiert, geht es um die Bedingungen des religiösen Glaubens und Lebens. Religiöse Überzeugung und Praxis stellen in einer im dritten Sinne säkularen Gesellschaft keine unangefochtene Realität dar, sondern eine Option unter bzw. neben mehreren anderen, die somit nicht selbstverständlich realisiert wird, sondern sogar sehr schwer fallen kann. Zusammengefasst:

Säkular 1: Säkularisierte öffentliche Räume, Tendenzen zur Verbannung religiöser Indikatoren aus der Öffentlichkeit.

Säkular 2: Quantitativer Niedergang des Glaubens und der praktizierten Religion.

Säkular 3: Arten religiösen Glaubens und Engagements unter (bisher unbekanntem) „säkularem“ Bedingungen – Bedingungen der Vielfalt und Verweigerung naiver Anerkennung religiöser Ansprüche und Begründungen. Sie werden subjektiv und intersubjektiv begründungspflichtig.

Die EuGH-Urteile können besonders „säkular 3“ zugeordnet werden. Unterscheidende Verhaltensweisen oder Regelungen von Caritas und Diakonie sind in ihrer religiösen Verankerung bzw. Legitimierung auch der säkularen Öffentlichkeit

¹⁵ Vgl. Fonk, Peter: *Glauben, handeln und begründen. Theologische und anthropologische Bedingungen ethischer Argumentation.* Freiburg 1992.

¹⁶ Taylor, Charles: *Ein säkulares Zeitalter.* Frankfurt a. M. 2009, S. 11–48.

gegenüber begründungspflichtig. Jedoch betreffen und kennen Caritas und Diakonie wie die Kirchen überhaupt jeweils auch „säkular 1“ und „säkular 2“; sie prägen ihre Wirklichkeit mit: und zwar systemisch auch in ihren eigenen Reihen, nicht etwa nur „außerhalb“ in ihrer „Umwelt“ im Sinne N. Luhmanns.¹⁷

3. Das Ethos von Caritas und Diakonie ruht auf religiösen Grundsätzen

Die erste und wichtigste Anforderung des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 ist somit zu überprüfen. Das fällt nicht schwer:

Das Ethos der in Frage stehenden Organisationen beruht „auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen“ (Absatz 2 Satz 1, erster Nebensatz). Dies gilt uneingeschränkt vom Selbstverständnis der Caritas und der Diakonie mit ihren Diensten und Einrichtungen im jeweiligen Selbstverständnis als Organisationen der katholischen und der evangelischen Kirche wie von diesen insgesamt auch in jedem Falle. Es handelt sich hier um ihr ureigenes („religiöses“) Selbstverständnis *ihres Ethos*. Es gibt Caritas und Diakonie mit ihren Diensten und Einrichtungen als Organisationen aufgrund ihres theologischen Selbstverständnisses dieses Ethos, der Gottes- und Nächstenliebe im Sinne der jesuanischen Selbstoffenbarung Gottes, auf der das Christentum in seinem Kern in breiter ökumenischer Übereinstimmung der Kirchen gegründet ist.¹⁸ Der biblisch-griechische Begriff dafür, „*agapé*“, kennzeichnet dieses Ethos zentral¹⁹ – seine lateinische Übersetzung lautet „*caritas*“.²⁰ Die religiösen Grundsätze des Ethos und damit wesentliche Aspekte des Ethos der Organisationen von Caritas (und *mutatis mutandis* Diakonie) selbst sollen darum an dieser Stelle als Grundlage für die weiteren zu überprüfenden Aspekte genügend explizit dargelegt werden.

¹⁷ Vgl. Luhmann, Niklas: Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie. Frankfurt a. M. 1987.

¹⁸ Vgl. Baumann, Klaus: Focusing on the Basic Elements of Christian Faith in the Service of Renewal. The Scope and Effects of the Encyclical *Deus caritas est*. More than Ten Years after its Publication. In: *Rozniki Teologiczne* 64,6 (2017) S. 5–25: <https://ojs.tnku.pl/index.php/rt/article/view/9156>.

¹⁹ Vgl. Söding, Thomas u. a.: Art. Liebe/Haß. In: Coenen, Lothar u. a. (Hg.): *Theologisches Begriffslexikon zum Neuen Testament*. Neubearb. Ausg., 1. Sonderaufl. Wuppertal, Neukirchen-Vluyn 2005. S. 1318–1334.

²⁰ Selbstverständlich ist dies auch mit der neutestamentlichen Reich-Gottes-Botschaft bzw. – Idee verbunden. Doch diese ist weder theologisch einfach in Ethos aufzulösen noch geht sie im Ethos auf, während umgekehrt das Ethos theologisch stets in ihrem Horizont steht bzw. verankert ist.

Gottes- und Nächstenliebe stellen im religiösen Ethos „das wichtigste und erste Gebot“ (Mt 22,37–39), das „erste von allen“ (Mk 12,28f; vgl. Lk 10,25–28) dar, woran auch die ganze jüdische Überlieferung, „das ganze Gesetz samt den Propheten“ hängt (Mt 22,40, vgl. Lk 10,26) und das seine definitive „neue“ Realisierung und Anschauung in Vorbild und Wort Jesu Christi als „neues Gebot“ erhielt: „Ein neues Gebot gebe ich euch. Liebt einander, wie ich euch geliebt habe“ (Joh 13,34; 15,12).

Unbeschadet berechtigter theologischer Auslegungs- und Detail-Diskussionen des Verhältnisses bzw. der Einheit von Gottes- und Nächstenliebe (und ggf. Selbstliebe) ist das *christliche* Ethos der Nächstenliebe charakterisiert

- a) von ihrer bewussten Verbindung mit der Liebe Gottes im *Genitivus subjectivus* wie *obiectivus* (Gott selbst liebt jeden Menschen und Menschen lieben diesen sie liebenden Gott ihrerseits mehr oder weniger) zum einen und
- b) zum anderen von der daraus folgenden radikalen Universalität der Nächstenliebe, die jeden Menschen als Gottes geliebtes Ebenbild in seiner bzw. ihrer Not sehen, schützen, unterstützen will.²¹ Die Universalität betrifft potentiell jedoch auch jeden Menschen als Akteur oder Akteurin solcher Nächstenliebe, wie Jesu Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Lk 10,30–37), sein Beispiel vom reichen Mann und dem armen Lazarus (Lk 16,19–31) und vielleicht wirkungsgeschichtlich am eindringlichsten seine Endgerichtsrede (Mt 25,31–46: „das habt ihr mir getan“) bis heute verdeutlichen und verkündigen. Das gilt ausdrücklich selbst dort, wo die „transzendente“ Dimension der Nächstenliebe den entsprechend Handelnden nicht bewusst ist und sie sogar überraschen mag wie in der Endgerichtsrede.

Der Grund für die Universalität beider Elemente (a) und (b) wiederum ist religiös-anthropologischer Natur: Aus christlicher Sicht gehört zum theologischen Menschenbild, d. h. zum Verständnis der unverlierbaren Gottebenbildlichkeit aller und jedes individuellen Menschen, seine bzw. ihre Berufung, Empfängerin und Beantworterin von Liebe zu sein und zunehmend zu werden. Das Menschenbild der christlichen Religion geht von einer geschöpflichen, konstitutiven Hinordnung und damit einer grundlegenden Ansprechbarkeit jedes Menschen zur Gottes- und Nächstenliebe aus, die sich erfüllt in hingebungsvoller Freiheit nach dem Vorbild Jesu Christi. Gemeint ist damit die religiöse Überzeugung, dass Gott in jeden Menschen eine unverlierbare Liebesfähigkeit (des Empfangens und Schenkens) als Voraussetzung, als Potenzial, als (Glücks-) Verheißung und Aufgabe zunehmender und unvertretbarer Realisierung konstitutiv „einstiftet“ und „anlegt“. Diese Anlage

²¹ Vgl. die jüngste Entfaltung dieser Sicht durch Papst Franziskus in der Enzyklika *Fratelli tutti* (03.10.2020): http://www.vatican.va/content/francesco/de/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html – Zugriff: 16.11.2020.

in jedem Menschen wird freilich in lebensgeschichtlichen Umständen und Bedingungen von Leibes-, Bindungs- und Beziehungserfahrungen auf unterschiedlichste Weisen geprägt und realisiert; sie kann von ihrer Umwelt begünstigt, gestärkt, gefestigt und erleichtert, aber auch sehr erschwert, verzerrt, verstellt und sogar entstellt werden. Ihre Realisierung im Maße der vorhandenen subjektiven Freiheit ist immer fragmentarisch und „auf dem Weg“.²² Ihr kommt aus der Perspektive des christlichen Glaubens die Gnade Gottes in Jesus Christus lebensgeschichtlich auf vielfältige Weise offen und verborgen, jedenfalls jedoch lebendig entgegen, um sie zu stärken, zu heilen, zu orientieren und zu leiten.

Das Gesagte gilt analog auch für die Gemeinschaft der an Jesus Christus Glaubenden, die Kirche, als ganze. Auch und gerade als Gemeinschaft ist sie berufen, – systemisch²³ – Empfängerin und Beantwerterin der Liebe Gottes und Akteurin der Nächstenliebe zu sein und braucht dafür – als Gemeinschaft, als sozialer Organismus, als Institution – nicht nur Liturgie und Verkündigung oder spontane, individuelle und zeitweilige Initiativen zu „guten Werken“, sondern notwendig auch geeignete dauerhafte Organisation(en) der Nächstenliebe, die dieser Berufung und Sendung der Kirche „im Sozialen“ im jeweils konkreten historischen und soziokulturellen Kontext²⁴ dienen, d. h. Organisationen für die Linderung der körperlichen, seelischen, sozialen und spirituellen Bedürfnisse, Nöte und Bedrängnisse in Gottes alle umfassenden Menschheitsfamilie.²⁵ Im Sinne der dogmatischen Konstitution über die Kirche des II. Vatikanischen Konzils verwirklicht diese Arbeit der Kirche im Feld des Sozialen und der Gesundheit, dass die Kirche *Sakrament* ist als ein wirksames Instrument und Zeichen „der innigsten Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit“²⁶. Die Arbeit kirchlicher Organisationen von Caritas (und *scil.* Diakonie) im Sozial- und Gesundheitswesen, besonders für

²² Vgl. Baumann, Klaus: „Liebe ist möglich ...“ (Dce 39). Zur anthropologischen Dimension der Enzyklika „Deus caritas est“. In: Klasovogt, Peter / Pompey, Heinrich (Hg.): Liebe bewegt ... und verändert die Welt. Programmansage für eine Kirche, die liebt. Eine Antwort auf die Enzyklika Papst Benedikts XVI. „Deus caritas est“. Paderborn 2008. S. 67–84.

²³ Baumann, Klaus: Wie kann „caritas“ systemisch werden? Zu einer zentralen Herausforderung an kirchliche Einrichtungen im Gesundheitssystem und im Dienst der Kirche. In: Arndt Büssing / Janusz Surzykiewicz / Zygmunt Zimowski (Hg.): Dem Gutes tun, der leidet. Heidelberg, Berlin 2015. S. 181–189.

²⁴ Vgl. Schneider, Bernhard: Christliche Armenfürsorge. Von den Anfängen bis zum Ende des Mittelalters. Eine Geschichte des Helfens und seiner Grenzen. Freiburg i. Br. u. a. 2017; Baumann, Klaus: Hilfekultur als Kulturhilfe. Die organisierte Nächstenliebe (Caritas/Diakonie) der Kirche als Kulturfaktor. In: Eurich, Johannes / Oelschlägel, Christian (Hg.): Diakonie und Bildung. Heinz Schmidt zum 65. Geburtstag. Stuttgart 2008. S. 109–126.

²⁵ II. Vatikanisches Konzil, Dekret über das Apostolat der Laien „Apostolicam Actuositatem“, Nr. 8.

²⁶ II. Vatikanisches Konzil, Dogmatische Konstitution über die Kirche „Lumen gentium“, Nr. 1.

„die Armen und Bedrängten aller Art“²⁷, ist in theologischer Perspektive darum selbst sakramental²⁸ und hat theologalen Wert, d. h. sie verbindet lebendig mit dem Gott, der selbst die Liebe ist.²⁹ Letzteres gilt in katholischer und ökumenischer Auffassung – möglicherweise anders als in anderen *Religionen* – also nicht nur für Rituale bzw. Riten. Papst Benedikt XVI. war es darum ein primäres Anliegen, in seiner Lehrverkündigung hervorzuheben, dass dies ein ekklesiales Grundprinzip ist³⁰, ohne das die Kirche nicht Kirche wäre oder sein kann. Organisierte Caritas ist theologisch gesprochen für das authentische Kirchesein von Kirche ebenso unverzichtbar wie Verkündigung und Liturgie – sie ist in aktueller Sprechweise „system-relevant“, unbeschadet ihrer vielfältigsten Gestalten und Organisationsformen in Geschichte und Gegenwart weltweit.

Transzendenter Sinn und religiöse Bedeutung dieser Caritas-Arbeit mag sich auf den ersten Blick von außen betrachtet – je nach dem – dabei genauso wenig und vielleicht noch weniger unterscheiden lassen von „rein“ säkularer Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen, als dies bei rituellen Handlungen wie z. B. Übergießen mit Wasser sein mag, wenn auch dort der rituelle Kontext normalerweise viel erkennbarer darauf verweist, dass es sich hier um ein „besonderes“ Geschehen mit transzendente Gehalt handeln soll. Das nimmt im Selbstverständnis der kirchlichen Organisation in Sozial- und Gesundheitswesen (Caritas oder Diakonie) jedoch nichts davon, dass der transzendente Sinn und die Bedeutung ihres Ethos und damit ihres Wirkens sich gerade „mitten“ in einer professionell kompetenten Alltäglichkeit realisiert. Geradezu passend dazu erläuterten Glock & Stark zu Ethos und Praxis als „konsequentieller“ Kerndimension von Religionen: „It encompasses the secular effects of religious belief, practice, experience, and knowledge on the individual. Included under the consequential dimension are all those religious prescriptions which specify what people ought to do and the attitudes they ought to hold as a consequence of their religion. The notion of ‘works’, in the theological meaning of the term, is connoted here. In the language of Christian belief, the consequential

²⁷ II. Vatikanisches Konzil, Pastoralconstitution über die Sendung der Kirche in der Welt von heute „Gaudium et spes“, Nr. 1.

²⁸ Bingemer, Maria Clara / Baumann, Klaus: Caritas and the sacramental nature of Christian life. In: Rodríguez Maradiaga, Óscar Andrés (Hg.): Caritas – Love received and given. Theological reflection. Luxembourg 2011. S. 47–52.

²⁹ Benedikt XVI., Enzyklika „Caritas in veritate“, Nr. 6: „Die Nächstenliebe offenbart auch in den menschlichen Beziehungen immer die Liebe Gottes; diese verleiht jedem Einsatz für Gerechtigkeit in der Welt einen theologalen und heilbringenden Wert.“

³⁰ Benedikt XVI.: Enzyklika „Deus caritas est“, Nr. 21: „Eine entscheidende Stufe im Ringen um die Durchführung dieses ekklesialen Grundprinzips [...]“. Sowie ebd. Nr. 22: „Liebe zu üben für die Witwen und Waisen, für die Gefangenen, für die Kranken und Notleidenden welcher Art auch immer, gehört genauso zu ihrem Wesen wie der Dienst der Sakramente und die Verkündigung des Evangeliums. Die Kirche kann den Liebesdienst so wenig ausfallen lassen wie Sakrament und Wort.“

dimension deals with man's relation to man rather than with man's relation to God."³¹ Dies macht gerade dieses konsequentielle Ethos mit seiner Praxis jedoch nicht weniger „religiös“.

Wirkungsgeschichtlich kann – um eine Formulierung von Theodor W. Adorno und jüngst dazu Jürgen Habermas³² frei aufzugreifen – hier besonders deutlich gesehen werden, wie theologischer Gehalt, hier: Universalität der Nächstenliebe, in säkulares Denken eingewandert ist – und dabei zwar im säkularen Denken häufig um die theologische Tiefe verkürzt wurde (Adorno: der theologische Gehalt könne nicht „unverwandelt fortbestehen“), aber zugleich wie Sauerteig auch zumindest Teile des „Säkularen“ verwandelt hat.³³ Dafür war und ist jedoch *mit*-entscheidend, dass dieses Handeln in der Caritas bzw. Diakonie selbst *nicht* seines theologischen Gehalts beraubt, sondern durch ihn (und in Verbindung mit Verkündigung und Liturgie) immer wieder erneuert, verlebendigt und weiter gepflegt wird. Während Habermas religiöse Erfahrung „einer starken Transzendenz“³⁴ geradezu exklusiv an Riten und somit an Liturgie bindet, müssten Christentum wie andere Religionen dieser Reduktion aus ihrem religiösen Erfahrungs- und Deutungsraum heraus deutlich widersprechen; nicht nur der Ritus ist für sie Vergegenwärtigung „einer starken Transzendenz“ und Ermöglichung religiöser Erfahrung, die „dem Sog zu einem transzendenlosen Sein“³⁵ widersteht. Solcher Widerstand im Dienst der eigenen religiösen Verankerung (im Sinne des hebräischen Wortes für „Glauben“) stellt im Sinne der drei Bedeutungen von „säkular“ nach Charles Taylor jedoch auch eine der Signaturen von religiöser Präsenz in einem säkularen Zeitalter dar. Die organisierte Praxis der Nächstenliebe durch evangelische und katholische Organisationen ist gleichwohl mental tief in die „westliche Kultur“ eingewandert – der Kontext dieses Beitrages ist ja primär die EU –, wenn auch nicht ohne gravierende Ambivalenzen gerade in den Transformationen etwa eines „Humanismus ohne Gott“³⁶.

³¹ Glock/Stark: Religion and Society in Tension (Anm. 11). S. 21. Die Konnotation mit „Werken“ erinnert an Max Weber und „Werke“ etwa „der Barmherzigkeit“.

³² Habermas, Jürgen: Auch eine Geschichte der Philosophie. 2 Bde. Berlin 2019. S. 806f. (Bd. 2).

³³ Vgl. z. B. Marksches, Christoph: Warum hat das Christentum in der Antike überlebt? Ein Beitrag zum Gespräch zwischen Kirchengeschichte und Systematischer Theologie. In: Forum Theologische Literaturzeitung 13 (2004) S. 5–65. Baumann: Hilfekultur als Kulturhilfe (Anm. 24). S. 109–126. Dies gilt auch in der jüngeren Geschichte für das Gesundheits- wie Sozialwesen, nicht nur, aber besonders auch in Deutschland.

³⁴ Habermas: Auch eine Geschichte der Philosophie (Anm. 32). S. 807.

³⁵ Ebd.

³⁶ Vgl. De Lubac, Henri: Die Tragödie des Humanismus ohne Gott. Feuerbach, Nietzsche, Comte und Dostojewskij als Prophet. Salzburg 1950.

4. Caritas und Diakonie in Deutschland im sozialstaatlichen Wohlfahrtssystem

Mit der Entstehung des deutschen Sozialstaates seit dem 19. Jahrhundert ist organisierte Praxis der Nächstenliebe durch evangelische und katholische Organisationen als genuin kirchliche Arbeit im staatlichen Sozial- und Gesundheitswesen in ihrem ureigenen Selbstverständnis auch zu einer unverzichtbaren Säule desselben im Sinne freier Wohlfahrtspflege geworden.³⁷

Spätestens hier kommen die „einzelstaatlichen Gepflogenheiten“ ins Spiel, von denen die Antidiskriminierungsrichtlinie in Art. 4 Abs. 2 spricht, wenn auch die religiösen Grundlagen und theologischen Selbstverständnisse universalistische, weltkirchliche und überstaatliche Geltung beanspruchen, die sich in historischen soziokulturellen Kontexten auf vielfältige Weise konkretisieren können und müssen. Welches sind die für unseren Kontext relevanten „Gepflogenheiten“ in der Bundesrepublik Deutschland? Für das Wohlfahrtswesen in Deutschland ist es seit dem 19. Jahrhundert charakteristisch, dass es von vielfältigen oft neuen, freien Initiativen in der evangelischen und katholischen Kirche lebt und mitgetragen wird. Ins 19. Jahrhundert gehören die verbandlichen Gründungen des „Centrallausschusses der Inneren Mission“ (1848) als Vorläufer des Diakonischen Werkes der EKD und nach dem Kulturkampf des „Charitasverbandes für das Katholische Deutschland“ (1897) bzw. Deutschen Caritasverbandes. Die Sozialgesetzgebung der Weimarer Republik Anfang der 1920er Jahre erkannte den Wohlfahrtsverbänden in ihrer vielfältigen religiösen und weltanschaulichen Herkunft mit ihren Dienstleistungen primär aus sachlichen Gründen der Effektivität im Sozial- und Gesundheitswesen einen bedingten Vorrang vor denen öffentlicher Behörden und Organisationen zu.³⁸ Diese sozialrechtliche Stellung wurde unterbrochen durch die Nazi-Diktatur mit ihren ideologischen Maßnahmen zur Unterdrückung von Vielfalt und zur

³⁷ Dass dessen Entstehung mit der Einführung von Kranken- und Unfallversicherung (1883 und 1884) nicht nur der Abwehr revolutionären Umsturzes galt, sondern auf den sittlichen Fundamenten des christlichen Ethos stehe, beanspruchte Otto von Bismarck in seiner historischen „Kaiserliche Botschaft an den Reichstag“, 17.11.1881. Vgl. https://www.reichstagsprotokolle.de/Blatt3_k5_bsb00018436_00052.html – Zugriff: 16.11.2020.

³⁸ Vgl. zu einem angemessenen Verständnis Freier Wohlfahrtspflege u. a.: Timm, Gerhard: Art. Freie Wohlfahrtspflege. In: Mulot, Ralf / Schmitt, Sabine (Hg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Baden-Baden 2017. S. 311–314. Vgl. auch die einschlägigen Informationen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, www.bagfw.de – Zugriff: 16.11.2020. Zur Weimarer Sozialgesetzgebung mit diesem Subsidiaritätsprinzip *ante litteras* vgl. Baumann, Klaus: Health and Social Welfare Economy and the Common Good. Responsibilities of Society, Church and State – A Catholic Perspective. In: Journal of Catholic Social Thought 17,1 (2020) S. 139–152.

Gleichschaltung mit ihrer menschenverachtenden Nationalsozialistischen Volkswohlfahrt; sie wurde wiederhergestellt in der Bundesrepublik Deutschland³⁹ – nicht nur für Caritas und Diakonie, sondern auch für die Arbeiterwohlfahrt (AWO), die Zentrale Wohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, das Deutsche Rote Kreuz, den Paritätischen Wohlfahrtsverband. Auch muslimischen oder anderen religiösen Organisationen sozialer Dienstleistungen steht es in diesem Sozialsystem grundsätzlich offen, sich (spitzen-)verbandlich zu organisieren.⁴⁰

Das Wohlfahrtssystem in Deutschland favorisiert unbeschadet der staatlichen Gewährleistungspflicht (als Rückfalloption) im Sinne einer pluralitätsfreundlichen demokratischen Gesellschaft eine Vielfalt freier (zivil-)gesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure, welche sich im Dienst des Gemeinwohls engagieren und Solidarität realisieren. Diese Vielfalt soll gerade im Blick auf Menschen, die der Hilfe oder Unterstützung bedürfen, ihr als Menschenrecht eingeschätztes Wunsch- und Wahlrecht auch in solchen Situationen der Bedürftigkeit und besonderer Vulnerabilität gewährleisten und sogar garantieren. Ebenso gewährleistet die Förderung solcher zivilgesellschaftlicher Vielfalt im Sozial- und Gesundheitswesen das Grundrecht der Menschen zu helfen und sich dafür wie zur Realisierung ihrer Interessen und insbesondere gemeinnütziger Ziele überhaupt organisational zusammenzuschließen (Organisationsfreiheit). Ausdrücklich sieht das System der Wohlfahrtspflege in Deutschland vor, dass die Religionsgemeinschaften bzw. Kirchen mit ihren Organisationen ihre religiös-weltanschaulichen Überzeugungen ohne staatliche Bemächtigung in einem Kooperations-Modell der Trennung von Kirche und Staat realisieren. Im demokratisch-rechtsstaatlichen Verständnis werden sie explizit als konstitutive Teile der Zivilgesellschaft und dieser gewünschten gemeinnützigen Pluralität sozialer Dienste und Einrichtungen einschließlich des Gesundheitswesens angesehen. Dass mit dieser zivilgesellschaftlich getragenen sozialen Arbeit auch eine größere Effektivität verbunden ist bzw. sein kann, gilt besonders dort, wo sie primär von ihren jeweiligen religiös-weltanschaulichen Zielen im Dienst der Menschen motiviert ist, statt von ökonomischer Verzweckung und damit Orientierung an größerer – ökonomisch gemessener – Effizienz geprägt zu werden.

Dieser zivilgesellschaftliche Vorrang wird nicht in jedem demokratischen Staat so gesehen oder verstanden, geschweige denn gewährt. Auch in Deutschland bestehen verstärkte Tendenzen zur Ökonomisierung und Einschränkung der o. g. Rechte durch politisch-ideologisch motivierte gesetzliche Regulierungen. „Säkular 1“ mit der Tendenz zur Verbannung religiöser Indikatoren aus der Öffentlichkeit

³⁹ Dies geschah in der DDR nicht; im wiedervereinigten Deutschland wurde die Regelung der Bundesrepublik weitergeführt und in den neuen Bundesländern erst damit wieder hergestellt bzw. erneuert.

⁴⁰ Vgl. Ceylan, Raul / Kiefer, Michael: Muslimische Wohlfahrtspflege in Deutschland. Eine historische und systematische Einführung. Wiesbaden 2016.

wirkt im Widerspruch zu (Lippen-?)Bekanntnissen demokratischer Pluralitätsfreundlichkeit. Die Verbindung von Organisationsfreiheit zu zivilgesellschaftlichem Engagement im Sozial- und Gesundheitswesen mit dem Grundrecht der Religionsfreiheit wird etwa im französischen Modell der *Laïcité* mitten in der EU den Bürgern und Religionsgemeinschaften *resp.* Kirchen (bis heute) verweigert. Umso wichtiger ist die Bemerkung des Art. 4 Abs. 2, dass „einzelstaatliche Gepflogenheiten“ und geltende Rechtsvorschriften wie in Deutschland beibehalten und weitergeführt werden können.

5. Die Art der Tätigkeiten und die Umstände ihrer Ausübung „angesichts des Ethos der Organisation“

Wie sind nun die Formulierungen von der Art und den Umständen der Ausübungen der Tätigkeiten zu verstehen? Der EuGH erläutert sie ebenso wenig wie den Begriff des Ethos. Auch hier sind die Standards wissenschaftlicher Ethos-Reflexion, also philosophischer und theologischer Ethik, voraus- und einzusetzen. Hahn führt zu diesem Blick des EuGH auf die Tätigkeiten aus: „Es geht also nicht nur um das Organisationsethos, sondern immer auch um die Art einer Tätigkeit und die Umstände ihrer Ausübung“⁴¹ und erläutert, dass „die religiöse Bedeutung der jeweiligen Tätigkeit mitzubedenken ist.“ Dies hat nach Hahn zur Folge: „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.“⁴²

Wie ist das „Aufsetzen“ des Tätigkeitsprofils zu verstehen, damit es nicht missverständlich extrinsisch verstanden wird, als hätte es mit der Organisation nicht „intrinsisch“ etwas zu tun? Sach- und fachgerechte Tätigkeiten *lege artis* sind notwendige Anforderungen an alle Beschäftigten – das wird das Ethos aller Beschäftigungsträger bzw. Organisationen fordern, auch ohne *religiöses* Ethos: etwa Raumreinigung, Instandhaltung und Wartung medizinischer Geräte, Pflegetätigkeit, Pflegedienst- und andere Leitungstätigkeiten, Fachberatung, Sozialberatung, administrative Aufgaben, usw. Wäre damit für all diese Aufgaben in den sozialen und Gesundheitsdiensten bzw. -einrichtungen die Frage der „religiösen Bedeutung“ erledigt? So wie prominente Polemik eine „evangelische Blinddarm-OP“ und eine „katholische

⁴¹ Hahn: Kirchlichkeit gestalten (Anm. 8). S. 41.

⁴² Ebd.

Wundversorgung“ als lächerlich ins Feld führt? In der Perspektive ethischer Handlungstheorie ist in solcher Polemik wohl ungewollt eine aktontologische Betrachtung der Art der Tätigkeiten im Gange — als ob eine isolierte Betrachtung nach professionellen Standards allein möglich wäre. Ihnen braucht tatsächlich keine religiöse Bedeutung zuzukommen, und sie können dennoch *lege artis* technisch ausgeführt bzw. ausgeübt werden. In den Unterscheidungen ethischer Handlungstheorie (einschlägiger Standard ist der Traktat von den „*fontes moralitatis*“⁴³ [Quellen der Sittlichkeit bzw. Elemente zur ethischen Einschätzung einer Handlung]) wird stets vorausgesetzt, dass es um *menschliche* Handlungen bzw. Tätigkeiten in dem Sinne geht, die von den Handelnden überlegt gewollt sind.⁴⁴ Sie werden dann als (genügend) frei und durch die zurechnungsfähigen Handelnden zu verantworten betrachtet. Die fachgerechte Blinddarm-OP oder Decubitus-Vermeidung meint zunächst den *finis operis* für sich allein genommen — der jedoch notwendig mitgeprägt wird durch den *finis operantis* — das Ziel bzw. die Absicht des bzw. der Tätigen.⁴⁵ Inwieweit ist dies im Blick des EuGH? Dächte man „aktontologisch“ für jede Einzelhandlung weiter, thematisiert der EuGH mit beiden Urteilen eher die Problematik, einen bewussten *finis operantis* religiöser Art in jeder isolierten Einzelhandlung zu fordern. Aber das tun — ebenso wenig wie die großen Traditionen philosophischer und theologischer Ethik — selbst die Kirchen und ihre Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen nicht. Vielmehr genügt in Verbindung mit tugendethischen Überlegungen eine vorbewusste bzw. grundsätzliche Einstellung oder Haltung, die mit dieser Tatabsicht konsistent übereinstimmt. Der EuGH scheint sich auf den ersten Blick eher mit der sachgerechten Tätigkeit für sich genommen zu begnügen und dem *finis operantis* — der Intention der Handelnden — keine Bedeutung beizumessen. Das kann jedoch trügen bzw. ist alles andere als sicher.

Das zweitgenannte Kriterium zu den Tätigkeiten nennt der EuGH dann „die Umstände ihrer Ausübung“ (der Tätigkeit). Zu den Quellen der Sittlichkeit gehört das Lehrstück von den Umständen der menschlichen Handlung⁴⁶, gerne gebündelt in dem von Thomas von Aquin fälschlich Cicero zugeschriebenen siebenteiligen Merkvers zur Erfassung der Umstände: *quis, quid, ubi, quibus auxiliis, cur, quomodo*,

⁴³ Quellen der Sittlichkeit bzw. Elemente zur ethischen Einschätzung einer Handlung. Stanke, Gerhard: Die Lehre von den „Quellen der Moralität“. Regensburg 1984.

⁴⁴ Jacobi, Klaus: „Gut“ und „schlecht“. Die Analyse ihrer Entgegensetzung bei Aristoteles, bei einigen Aristoteles-Kommentatoren und bei Thomas von Aquin. In: Zimmermann, Albert (Hg.): Studien zur mittelalterlichen Geistesgeschichte und ihren Quellen (Miscellanea mediaevalia 15). Berlin 1982. S. 25–52. Gemeint ist die Lehre vom *actus humanus* im Unterschied zum (allgemeineren) *actus hominis*.

⁴⁵ Vgl. Schockenhoff, Eberhard: Art. *Finis operis* — *finis operantis*. In: LThK³ 3, Sp. 1293–1294.

⁴⁶ Gründel, Johannes: Die Lehre von den Umständen der menschlichen Handlung im Mittelalter. Münster 1963; Nisters, Thomas: Akzidentien der Praxis. Thomas von Aquins Lehre von den Umständen menschlichen Handelns. Freiburg i. Br. 1992.

quando (wer tut was – wo – womit – warum – wie – wann).⁴⁷ Auch diese Umstände können den Charakter der Tätigkeit wesentlich mitbestimmen.⁴⁸ Davon geht offenkundig auch der EuGH aus, wo er von den Umständen her eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung als möglich betrachtet „angesichts des Ethos der Organisation“. Das Ethos und die Organisation zählen ihrerseits (z. B. *cur, ubi*) zu den relevanten Umständen der Tätigkeit(en). Charakterisieren die Umstände aus Ethos und Organisation die Tätigkeit also so wesentlich mit, dass daraus (weil wesentlich) eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion rechtmäßig und gerechtfertigt ist, im Blick auf das, was getan wird (*quid*) und von wem es getan wird (*quis*) und wie Ethos und Organisation es getan haben will (*quomodo*)?

Etwas anders fragt Hahn: „Was aber ist eine Tätigkeit, die nach ihrer Art oder der Umstände ihrer Ausübung in spezifischer Weise *religiös* ist?“ Zwar erläutert sie nicht, wie ihre Formulierung „in spezifischer Weise“ hier zu verstehen ist; ich gehe davon aus, dass sie nur die entsprechenden Anforderungen der Urteilstexte bzw. des Art. 4 Abs. 2 der „Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ meint. Dann kritisiert sie jedoch treffend das Kriterium der „Verkündigungsnahe“ oder „Verkündigungsferne“ von Tätigkeiten mit Ansgar Hense als „inadäquate Reduktion des Normwortlauts ‚Ethos der Organisation‘“⁴⁹. Ebenso treffend kritisiert sie angesichts der Trias der Wesensvollzüge ein Modell konzentrischer Kreise zur Beschreibung der „Sendung“ der Kirche, in dem die karitativen Tätigkeiten (und Organisationen) nachgeordnet werden. Umso gravierender ist jedoch, dass diese Idee einer Relevanzhierarchie von (caritas)-theologisch unterkomplexen kirchenamtlichen Texten sogar befördert wurde.

Umso beachtlicher ist der Verzicht des EuGH auf dieses Kriterium der Verkündigungsnahe. Verkündigung wie Liturgie sind wesentliche Aufgaben und Arten von Tätigkeiten kirchlicher Wesensvollzüge, Tätigkeiten in Caritas und Diakonie sind andere, nicht minder wesentliche Aufgaben und Arten von Tätigkeiten. Wie oben dargelegt, haben sie als Teil des religiösen Ethos selbst eine sakramentale (und somit zutiefst religiöse) Bedeutung für die Kirchen und ihre Organisationen, selbst wo eine Einzelbetrachtung von Tätigkeiten *lege artis* im Sinne des *finis operis* wie eine Decubitus-Behandlung nicht als spezifisch religiöse Tätigkeit daherkommt – auch wenn die genauere Betrachtung einer solchen Pflegeleistung nicht nur die mechanische, sondern auch relationale bzw. kommunikative Komponente der Pflege mit in den Blick nimmt. Analoges gilt bei einer Referentin, wie im Fall Egenberger naheliegend, für eine Literaturrecherche in Entwicklungsfragen, die samt ihrer Zusammenfassung hermeneutisch vom Horizont der Referentin mitbestimmt wird.

⁴⁷ Vgl. Ermecke, Gustav: *Fontes moralitatis*. In: LThK² 4, Sp. 198–199.

⁴⁸ Vgl. Nisters: *Akzidentien der Praxis* (Anm. 46).

⁴⁹ Hahn: *Kirchlichkeit gestalten* (Anm. 8). S. 42 mit Fn. 12.

Offenkundig sind auch diese Tätigkeiten eng verbunden mit den jeweils handelnden Personen – sei dies im Sinne des *finis operantis*, sei dies mit Bezug auf die näheren Umstände des Handelns. Ähnlich sieht die Sozialarbeitswissenschaft in der Kompetenzen-Trias „Wissen – Können – Haltung“ professionelles Handeln nur durch alle drei Aspekte incl. Haltung bzw. Einstellung der Handelnden als genügend beschrieben. Für die Decubitus-Behandlung spielt das Beziehungsgeschehen mit dem Patienten bzw. der Patientin eine erhebliche, wesentliche Rolle für die Qualität der Leistungserbringung. Selbst in der Literaturrecherche wird die Auswahl und Zusammenfassung der Recherche bei Materialfülle erheblich von Einstellungen und Erkenntnisinteressen der Referentin wesentlich beeinflusst. Der Ansatz bei diesen Wissens- und Könnens-Kompetenzen ist somit erforderlich, schließt jedoch auch die Unterscheidung von Einstellungen bzw. Haltungen ein, die dem Ethos der Organisation mehr oder weniger entsprechen.

Die Bemerkungen der Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie zur Art der Tätigkeit und ihren Umständen in ihrer Aufnahme in den EuGH-Urteilen richten damit die Aufmerksamkeit auf die tatsächlichen Intentionen, Einstellungen bzw. Haltungen der Mitarbeitenden in ihren beruflichen Tätigkeiten, welche die Organisation mit ihrem religiös gegründeten Ethos als wesentlich und damit auch rechtmäßig und gerechtfertigt als berufliche Anforderung von ihren Beschäftigten erwarten darf; und das ungeachtet, aber auch herausgefordert von „säkular 2“, dem soziologisch betrachteten quantitativen Niedergang des Glaubens und der praktizierten Religion. Der EuGH bestätigt somit, dass auch in den Haltungen der Mitarbeitenden zum religiösen Ethos der Organisation Berechtigungsgründe für Ungleichbehandlungen liegen. Der EuGH spricht darüber hinaus selbst von „loyalem und aufrichtigem Verhalten im Sinne des Ethos der Organisation“ seitens der Beschäftigten.

6. Loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des Ethos der Organisation

„Loyalität und Aufrichtigkeit“ sind Einstellungen bzw. Haltungen inklusive Intentionen. Loyal ist dabei nicht einfachhin als identisch im Sinne der gerade in Frage stehenden herkömmlichen „Loyalitätsobliegenheiten“ des kirchlichen Arbeitsrechtes zu verstehen. Mit Einstellungen, Haltungen und Intentionen werden jedoch die Beschäftigten oder sich Bewerbenden nicht aus der persönlichen Verantwortung entlassen. Das Ethos der Organisation ist im Blick, jedoch wird es wesentlich in den Tätigkeiten der Mitarbeitenden realisiert oder konterkariert. Institutionen- bzw. organisationale Orientierung ist nicht gegen Personenorientierung ausspielbar,

sachgerecht gehören sie in lebendiger Spannung zusammen(gehalten).⁵⁰ Freilich ist die Garantenfunktion der Organisation und ihrer Managementebene bzw. Leitung im Blick auf das Ethos der Organisation weit größer und höher als dies bei der traditionellen Abwälzung auf (zweifelhafte) Loyalitätsobliegenheiten in der Vergangenheit war.

Mit der Nennung von Verhalten der Loyalität und Aufrichtigkeit pauschal für alle Beschäftigten ist jedoch auch offenkundig, dass eine formale Kirchenzugehörigkeit dies nicht garantiert und selbst in pluralen säkularen Gesellschaften, in denen sozialer Druck auf Kirchenzugehörigkeit eher die Ausnahme geworden ist und eher dagegen wirkt, allenfalls ein schwaches Indiz auf solche Einstellungen darstellen kann. Loyalität und Aufrichtigkeit gelten jedoch nicht primär der Organisation selbst, sondern ihrem Ethos: loyales und aufrichtiges Verhalten „im Sinne des Ethos der Organisation“ dürfen erwartet werden. Weit mehr als sonst in Wirtschaftsunternehmen kann es damit sogar sein, dass Beschäftigte um dieses Ethos willen die Organisation selbst kritisieren, wo die Organisation diesem selbst nicht entspricht. Dies ist sogar vom Selbstverständnis der kirchlichen Organisation und der Kirche insgesamt gewünscht, so unbequem und spannungsvoll dies für sie und alle Beteiligten sein mag. Darin liegt ein valider Aspekt des Konzepts von „Dienstgemeinschaft“, in der sich alle gemeinsam dem Sendungsauftrag verpflichtet fühlen und sich bereit erklärt haben, an ihm mitzuwirken. Psychologisch wird hierfür auch der Begriff *commitment* verwendet – als innere Selbstverpflichtung, die sich in Verhalten ausdrückt. Dem muss selbstverständlich die Personalgewinnung für Führungsaufgaben besonders Rechnung tragen, und die Organisationsentwicklung muss sich grundsätzlich auch als Personalentwicklung verstehen.

Das in Rede stehende *commitment* der Beschäftigten gilt dem Sendungsauftrag bzw. dem Ethos der Organisation. Im Blick auf die Caritas und ihre Dienste und Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen schließt dies den religiösen Charakter dieses Ethos explizit ein, der freilich nicht dasselbe ist wie eine Zustimmung zu allen Dogmen oder allen Aspekten der Lehre der Kirche. Ebenso wenig schließt dies das Erfordernis ein, in der persönlichen Lebensführung formal (scheinbar) tadellos den (Heiligkeits-)Idealen der Kirche zu entsprechen. In seinem letzten *Motu proprio* vor seinem Rücktritt war es Papst Benedikt XVI. offenkundig wichtig, sich hierzu noch einmal normativ zu äußern. Unter dem Titel „*Intima ecclesiae natura*“ (11.11.2012) – das innerste Wesen der Kirche – unterstrich er die Caritas-Tätigkeit der Kirche als Teil dieses ihres innersten Wesens. Im Blick auf die Anforderungen an die daran beruflich Mitwirkenden heißt es dann in den normativen Abschnitten unter Art.7 § 1: Die Organisationen der Caritas „sind gehalten, ihre Mitarbeiter unter solchen Personen auszuwählen, die die katholische Identität dieser Werke teilen

⁵⁰ Baumann, Klaus: Spannung gehört dazu. In: *neue caritas* 116,15 (2015) S. 9–13.

oder zumindest respektieren.“ Und während die Erwähnung einer „christlichen Lebensführung“ im darauffolgenden § 2 zur Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden bereits im Licht des § 1 steht, wird Papst Franziskus in seinem Postsynodalen Schreiben *Amoris laetitia* (AL; 19.03.2016) diesbezüglich, leider wenig beachtet, noch ausdrücklicher. Auch wenn Menschen mit Blick auf kirchenrechtliche Regelungen „nicht in der Lage sind, die objektiven Anforderungen des Gesetzes zu verstehen, zu schätzen oder ganz zu erfüllen“ (AL 295), gelte es für die Sorge der Kirche, mit ihnen in den vielfältigen schwierigen Umständen „die möglichen Wege der Antwort auf Gott und des Wachstums inmitten der Begrenzungen zu finden“ (AL 305). Solche Wege fänden sich besonders in den „sozialen Aufgaben“ der Kirche, an denen sie mitzuwirken ermutigt werden (AL 297). Es kommt v.a. darauf an, dass die Mitarbeitenden sich mit der Sendung der Kirche für die Armen und Bedrängten aller Art identifizieren beziehungsweise sie zumindest respektieren und ihr nicht entgegenwirken.⁵¹

Außer Frage steht in all diesen Bemerkungen, dass diese Mitwirkung bzw. Arbeit in der Caritas religiösen Charakter hat. Dieser wird nicht aufgesetzt – oder umgekehrt, die Arbeit wird nicht auf etwas Religiöses – und sei es die Organisation – aufgesetzt. Die Differenzierung von religiösen begründeten Anforderungen, wie der vormalige Generalvikar von München Beer sie vorschlägt⁵², mag für die Ungleichbehandlung aus strikt religiösen Gründen vor dem Forum weltlicher Gerichtsbarkeiten darum ganz legitim diskutiert werden. Jedoch ist auch eine Reinigungskraft, die in kirchlichem Arbeitsvertrag einer Caritas-Einrichtung steht und deren religiöse Sendung als solche verachtet, unaufrichtig und illoyal und in keiner Weise tragbar, ebenso wenig wie ein sich nebenbei durch Waffenhandel bereichernder Manager in der Führungsebene der Organisation. Diese Bemerkung lässt sich zwar leicht durch alle Arbeitsverhältnisse durchdeklinieren – umso schwerer jedoch wird es sein, solche Unaufrichtigkeit und Illoyalität in bestehenden Arbeitsverhältnissen gerichtsfest nachzuweisen, Taufschein oder Konfessionszugehörigkeit hin oder her.

7. Thesen zur weiteren Reflexion und Diskussion

Der Apostel Paulus formulierte an einer zentralen Stelle für das christliche Ethos die positive, vertrauensvolle Annahme: „Ihr seid zur Freiheit berufen.“ (Gal 5,13a)

⁵¹ Vgl. Baumann, Klaus: Ausgegrenzte in soziale Aufgaben der Kirche integrieren. In: neue caritas 117,13 (2016) S. 29–30.

⁵² Beer: Loyalitätspflichten als Beitrag zur funktionellen Gewährleistung des Sendungsauftrags in der Dienstgemeinschaft (Anm. 14). S. 51–59.

Er hat sie auf seine Weise allerdings unmittelbar verbunden mit der erfahrungsgesättigten Mahnung: „Nur nehmt die Freiheit nicht zum Vorwand für das Fleisch, sondern dient einander in Liebe.“ (Gal 5,13b) Beides gilt analog für alle in der Caritas Tätigen mitten in den Herausforderungen und Chancen zur Realisierung des Ethos der Caritas in unserem säkularen Zeitalter. In dessen Kontext und dank der EuGH-Urteile „Egenberger“ und „Chefarzt“ seien darum zum Schluss die folgenden Thesen auch als Ertrag der vorherigen Ausführungen und ihrer Begrenzungen zur weiteren Diskussion gestellt:

- Die Europäische Antidiskriminierungsrichtlinie stellt eine Chance zur notwendigen Verdeutlichung des religiösen Ethos von christlicher Wohlfahrtspflege in säkularer Öffentlichkeit („säkular 1“) als lebendiger zivilgesellschaftlicher Teil einer pluralen demokratischen Gesellschaft dar.
- Sie fordert Klärungen nach innen und nach außen: Organisierte Caritas ist als zivilgesellschaftlicher Wohlfahrtsverband in einer pluralitätsfreundlichen demokratischen Gesellschaft Realisierung von christlichem Ethos und eines ekklesialen Grundprinzips.
- Caritas und ihre Dienste und Einrichtungen realisieren die sakramentale Sendung der Kirche (LG 1) konstitutiv mit – und daran wirken ihre Angestellten in dem Maße mit, in dem sie – getauft oder nicht getauft – die „katholische Identität dieser Werke teilen oder zumindest respektieren.“ (IEN Art.7 § 1) Loyalitätsrichtlinien für nachvollziehbare, theologisch-fundierte Grundlagen, Regelungen und Personalentscheidungen⁵³ müssen zumindest in der Caritas dieser explizit religiös fundierten Anforderung an „aufrichtiges und loyales Verhalten“ der Angestellten entsprechen.
- Caritasorganisationen stellen ihren Führungskräften die Leitungsaufgabe, Organisationsentwicklung auch als Personalentwicklung zu betreiben, damit „agape/caritas“ als *commitment* in diesen Organisationen systemisch wird⁵⁴, mitten in der eigenen (systemimmanenten) „Säkularität“ der Caritas und ihrer systemischen Kommunikation mit der „säkularen“ Umwelt, jeweils in allen drei Aspekten dieses Begriffes nach Ch. Taylor.⁵⁵

⁵³ Anke, Hans Ulrich: Diakonischer Republikanismus? Reflexive Loyalität? Atheistische Oberkirchenräte? Eine Kursbestimmung zu den Anforderungen an die berufliche Mitarbeit. In Kirche und Diakonie. Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 64,4 (2019) S. 406–423.

⁵⁴ Baumann, Klaus: Wie kann „caritas“ systemisch werden? In: neue caritas Jahrbuch (2014) S. 64–72.

⁵⁵ Vgl. Glock/Stark: Religion and Society in Tension (Anm. 11). S. 21 und Kontext.

8. Fazit

Die EuGH-Urteile 2018 zum kirchlichen Arbeitsrecht in Deutschland auf der Basis der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie stellen eine Chance zur notwendigen Verdeutlichung der Identität und zivilgesellschaftlichen Rolle kirchlicher Wohlfahrtsverbände als freien Wohlfahrtsverbänden des deutschen Sozialsystems dar. Die betreffenden Regelungen der Richtlinie für legitime Ungleichbehandlungen können von diesen Organisationen ohne Abstriche bejaht werden. Und nicht nur das: Die EuGH-Urteile stellen sogar eine ausdrückliche Stärkung der öffentlichen Präsenz der Religionen und Kirchen in *säkularen* demokratischen Gesellschaften dar, wo diese wirklich pluralitätsfreundlich sind. Sie fordern von den Religionen und ihren Organisationen Transparenz ihrer Selbstverständnisse und damit verbundenen Anforderungen, bekräftigen jedoch auch, dass sie als Teil zivilgesellschaftlicher Pluralität und freier Wohlfahrtspflege ihre religiösen Überzeugungen und ihr religiöses Ethos in Freiheit *auch in ihren selbst vielfältigen Organisationen* leben und artikulieren können.