

Kirchenmitgliedschaft als Erfordernis für die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie – Thesen zur gegenwärtigen Debatte in theologisch-ethischer Perspektive¹

Von Prof. Dr. Michael Haspel, Jena

Kirchenzugehörigkeit als Voraussetzung zur Begründung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses in der evangelischen Kirche. Fachgespräch, veranstaltet von der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft e.V. (FEST), Heidelberg, und dem Kirchenrechtlichen Institut der EKD, Göttingen. Berlin, 13.5.2015

(1) Diakonisches Profil lässt sich nicht allein und nicht überwiegend über Mitgliedschaftsanforderungen regeln. Dies gilt sowohl ekklesiologisch als auch empirisch. Vielmehr ist es notwendig, für die jeweiligen Arbeitsfelder konkrete Kriterien und Prozessstandards zu definieren. Auch die institutionelle und organisatorische Zuordnung zur Kirche allein garantiert nicht das diakonische Profil. Bisweilen entsteht der Eindruck, es werde versucht, die inhaltliche Profildebatte zu vermeiden, indem an ihrer Stelle eine formalrechtliche geführt wird.

(2) Die in die Loyalitätsrichtlinie der EKD² und in die ihr folgenden gliedkirchlichen Rechtssetzungen gesetzten Erwartungen wurden nicht erfüllt.

Zum einen wurde die Notwendigkeit einer restriktiven Loyalitätsrichtlinie – es lohnt sich heute, den damals zunächst vorgelegten Entwurf anzusehen, der noch viel restriktiver war, und der erst nach der Vorlage von zwei theologischen Gutachten³ modifiziert wurde – damit begründet, dass so Rechtssicherheit angesichts europäischer Antidiskriminierungsregelungen erzielt werden könne. Die Entwicklung der Rechtsprechung, die darauf abzielt, dass eine Abwägung der individuellen und kollektiven Grundrechte im Einzelfall notwendig sei, macht diese Strategie weitgehend unwirksam.

Zum anderen hat sich empirisch die Entwicklung verschärft, dass in der diakonischen Praxis Beschäftigungsverhältnisse weiter zugenommen haben, bei denen die Beschäftigten keiner Gliedkirche der EKD oder mit ihnen in Kirchengemeinschaft verbundener Kirche oder überhaupt keiner christlichen Kirche angehören. Im Bereich der Gliedkirchen in den neuen Bundesländern

sind es im Schnitt nur ca. ein Drittel, die einer (evangelischen) Kirche angehören.⁴

Manche zuständigen Stellen in den Kirchenämtern klagen inzwischen selbst, dass sie mit der regelmäßigen (!) Genehmigung von Ausnahmen überlastet sind. Beides stellt normativ und performativ das Regel-Ausnahme-Konzept in Frage, wie es die Loyalitätsrichtlinie vorsieht (und leider auch der derzeitige Entwurf des Kirchenamtes für eine Novellierung). Wenn diakonische Arbeit weiter betrieben werden soll, auch wenn die Mehrheit der Mitarbeitenden keiner evangelischen Kirche angehört, dann muss dies auch in arbeitsrechtlichen Regelungen seinen Niederschlag finden. Nicht-Kirchenmitglieder dürfen dann nicht als Mitarbeitende zweiter Klasse behandelt werden.

(3) Gleichwohl sind Mitgliedschaftsanforderungen für bestimmte Bereiche und in gewissem Umfang von der Sache her nicht verzichtbar.

Wenn Diakonie ihren evangeliumsgemäßen Auftrag erfüllen will, müssen in ihr in hinreichendem Maße auch Menschen arbeiten, die sich mit der Grundlegung dieses Auftrags im Evangelium identifizieren lassen und in angemessener Weise zu seiner Realisierung beitragen.

Deshalb ist hinsichtlich der bestehenden Regelungen der Loyalitätsrichtlinie zu fordern, dass die generelle Forderung, *alle* Mitarbeitenden müssten Glieder der Kirche sein, abgeschwächt und abgestuft wird.

Allerdings wird eine einheitliche, also überall in gleicher Weise geltende Abstufung nach Funktionen und Berufsgruppen (Verkündigung, Unterweisung, Seelsorge, Leitung) nicht realisierbar sein. Dies lässt sich empirisch überprüfen, wenn die tatsächliche Besetzung von ChefärztInnenstellen (Leitung) oder ErzieherInnen (Unterweisung) betrachtet wird. Die Anforderungen können konkret nur im Rahmen des jeweiligen Konzeptes einer Einrichtung definiert werden. Darüber hinaus werden wohl die Unterschiede von Anforderungen in Kirche und Diakonie zu berücksichtigen sein, insbesondere wenn öffentliche Aufga-

ben mit öffentlichen Mitteln subsidiär wahrgenommen werden.

Der Sache nach, theologisch-ekklesiologisch sowie sozial- und rechtsethisch ist eine solche Öffnung und Flexibilisierung überfällig. Sie stellt allerdings an die rechtliche Regelung und vor allem an die Umsetzung in den Einrichtungen konzeptionell höhere Ansprüche.

(4) Wenn notwendig, können Loyalitätspflichten für Nicht-Kirchenmitgliedern arbeitsvertraglich entsprechend den Konzeptionen und Leitbildern der jeweiligen Einrichtungen geltend werden. Wobei hier zu prüfen ist, ob die geforderten Obliegenheiten über das kirchliche Selbstbestimmungsrecht legitimiert werden müssen oder sie nicht vielmehr in allgemeinen Loyalitätspflichten bzw. dem Tendenzschutz ausreichend begründet sind.

(5) In der Logik dieser Argumentation wäre es dann auch konsequent, das Mitarbeitendenvertretungsrecht entsprechend zu modifizieren und weiter zu öffnen.

(6) Auch für evangelische Mitarbeitende sollte auf allzu vollmundige Bekenntnisverpflichtungen verzichtet werden. Diese sind kirchenrechtlich und dogmatisch natürlich richtig. Aber sie entsprechen nicht im Geringsten der praktisch-theologischen Diskussion über die Praxis der Kirchenmitgliedschaft der letzten 40 Jahre. Die letzte Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung bestätigt wieder, dass im Protestantismus ein relativ kleiner Kern engagierter fest verbundener Kirchenmitglieder einer weitaus größeren Gruppe wiederum aus unterschiedlichen Gründen und in unterschiedlicher Weise kirchlich Distanzierten gegenüber steht. Es ist also damit zu rechnen, dass auch bei den evangelischen Kirchenmitgliedern unter den Mitarbeitenden in der Diakonie eine Pluralität von Frömmigkeitsstilen und kirchlichen Praxen zu finden ist, die sich der rechtlichen Normierung dogmatischer Richtigkeiten entzieht. Und das ist in der Perspektive protestantischer Ekklesiologie gut so! Die Herausforderung wäre also gerade nicht, die Vielfalt rechtlich zu domestizieren, die Distanzierten auf Bekenntnisakte und Loyalitätspflichten per Verordnung zu verpflichten, sondern ein evangelisches diakonisches Profil zu entwickeln, das der inneren Pluralität des Protestantismus und der quasi äußeren Pluralität der gegenwärtigen Gesellschaft gerecht wird und gerade unter diesen Bedingungen Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen vermag.

(7) Über die in der Diskussion genannten Argumente hinaus möchte ich zwei Aspekte betonen: Kirche und Diakonie sollten aus eigenem rechtsethischen Verständnis heraus darauf verzichten, einen generellen Eingriff in den Schutzbereich eines (individuellen) Grundrechts festzuschreiben, wenn er nicht zwingend notwendig ist (und dagegen spricht die Empirie der Umkehr des Regel-Ausnahme-Verhältnisses). Das ist keine Preisgabe des korporativen Freiheitsrechtes; aber möglicherweise eine rechtsethisch begründete Selbstbegrenzung nicht aber Selbstaufgabe (ganz im Sinne Luthers) des der Kirche verfassungsrechtlich zukommenden kollektiven Grundrechts. Darüber hinaus ist es nicht nur psychologisch unklug, sondern auch theologisch problematisch, in vielen Bereichen der Diakonie der Mehrheit der Mitarbeitenden zu kommunizieren, sie seien nur Mitarbeitende zweiter Klasse.

(8) Wenn dieser Weg beschritten würde, wäre das theologisch fragwürdige Konstrukt der Dienstgemeinschaft überflüssig.

(9) Damit wäre in etwa das erreicht, was Reuter und Haspel in ihren Gutachten in je unterschiedlicher Weise und mit abweichenden Akzentsetzungen bereits 2004/5 gefordert haben. Im Wesentlichen entspricht das Repertoire an Argumenten in der gegenwertigen Debatte zum kirchlichen Arbeitsrecht den damaligen Argumentationen. Gleichwohl hat ein grundlegender Wandel im kirchenrechtlichen Diskurs stattgefunden. Die Mehrheit der Fachcommunity scheint heute für eine weitergehende Öffnung einzutreten. Hier wäre es nicht nur spannend, sondern rechtssoziologisch auch erkenntnisbringend zu untersuchen, wie in etwas mehr als 10 Jahren sich Positionen ziemlich grundsätzlich ändern. Wenn man etwa den ursprünglichen Entwurf der Loyalitätsrichtlinie betrachtet, der m.E. schon damals anachronistisch war, aber die ersten Hürden der Beschlussfassung in der EKD schon passiert hatte, und diesen mit der gegenwärtigen Debatte vergleicht, ist das ziemlich frappierend.

(10) Dies macht es m.E. notwendig, die Diskussion um das Individualarbeitsrecht, insbesondere das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft, einzubetten in die allgemeine Diskurslage. Es ist offensichtlich, dass gesellschaftlich die staatskirchenrechtliche Privilegierung an Plausibilität verliert. War noch das Rational hinter der Loyalitätsrichtlinie, jeden Millimeter staatskirchenrechtlichen Freiraums mit allen zu Gebote stehenden Mitteln (und seien sie aus der Mottenkiste), zu

verteidigen, scheint sich im Moment eine Linie durchzusetzen, die auf in einem geordneten Rückzug die aussichtsreichere Option sieht, um theologisch und gesellschaftlich begründbare und plausible Positionen einzunehmen und diese damit nachhaltig zu sichern. M.E. sprechen dafür nicht nur zweckrationale, sondern auch theologische und sozialetische Begründungen. Gerade die Reformationsdekade und das 2019 zu begehende 100. Jubiläum der Weimarer Reichsverfassung, deren staatskirchenrechtliche Regelungen durch Inkorporation in das Grundgesetz ja fortgelten, bieten eine gute Gelegenheit, das Staat-Kirche-Verhältnis und das theologische Verständnis der evangelischen Kirche in der Gesellschaft unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen einer Revision zu unterziehen.

(11) Diese institutionellen Konstellationen und die wahrzunehmenden Entwicklungen sind von höchster ekklesiologischer Brisanz und machen eine theologische Neubestimmung des Verständnisses und Verhältnisses von Kirche und Diakonie notwendig. Zum einen hat die V. KMU wieder bestätigt, dass die Diakonie in der öffentlichen Wahrnehmung der Kirche, je nach Lesart, der wichtigste Faktor oder einer der wichtigsten Faktoren ist, zum anderen vollziehen sich verstärkt Entwicklungen, bei denen sich diakonische Konzerne gegenüber den landeskirchlichen diakonischen Werken weitgehend verselbständigen. Dadurch muss das theologische Verständnis der institutionellen Zuordnung von Kirche und Diakonie grundsätzlich überdacht werden. Beachtlich ist die Sondersituation in Ostdeutschland, wo die Diakonie wächst und die Kirche schrumpft. Soziologisch gesehen ist bei einem Verhältnis der Mitarbeitendenzahl von 1:10 die Kirche eher ein Anhängsel der Diakonie als umgekehrt. Schon lange existiert hier keine volk-skirchliche Diakonie (Daiber) mehr, sondern eine post-volk-skirchliche.⁵ Hier gilt es in der Tat diakonisches Profil jenseits der Mitgliedschaft der Mitarbeitenden – von denen jetzt schon eine Mehrheit nicht Kirchenmitglied ist – zu entfalten. Dabei helfen aber regressive ekklesiologische Phantasien, die von einem normativ-theologischen Über-Ich geleitet werden, nicht weiter.

(12) Daran hängt nicht wenig, sondern kirchlich fast alles: Die Wahrnehmung des Protestantismus staatskirchlicher Herkunft und volk-skirchlicher Prägung lebt in Deutschland von seiner bislang in erheblichem Maße gesellschaftlich plausiblen und staatskirchenrechtlich garantierten Präsenz in der Öffentlichkeit.

Diese dem Korporatismus der alten Bundesrepublik entsprechende gesellschaftliche Zuschreibung wird immer weniger durch eigene Kraft der Kirche, sondern durch Herkunft und Staatskirchenrecht garantiert. Im Gewerkschaftsjargon würde man sagen, die Institutionsmacht übersteigt bei weitem die Organisationsmacht. Die öffentliche Dimension des Protestantismus ist aber grundlegend nicht nur für unsere Kirchen, sondern auch für das volk-skirchliche Frömmigkeitsmodell der Mehrheit der sogenannten kirchlich Distanzierten. Die Profilierung und Akzeptanz der Diakonie der Kirche wird für die öffentliche Wahrnehmung des Protestantismus und seine Bindungskraft für protestantische Milieus außerhalb des sogenannten kerngemeindlichen Bereichs eine zunehmende, vielleicht sogar entscheidende Rolle spielen. **Deshalb sollte m.E. die Diskussion der arbeitsrechtlichen Einzelprobleme viel stärker in einen ekklesiologisch-theologischen Diskurs eingebunden werden.**

Anmerkungen:

¹ Siehe zu einigen Aspekten des Folgenden ausführlicher: M. Haspel: *Diakonie und Arbeitsrecht in theologischer Perspektive*, in: *Berliner Theologische Zeitschrift* 30, 2013, pp. 349-377.

² Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD vom 1.7.2005 (»Loyalitätsrichtlinie«).

³ M. Haspel, *Die kirchenrechtliche Regelung der Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der EKD und ihres Diakonischen Werkes aus theologischer Perspektive*, epd-Dokumentation 35 (2004); H.-R. Reuter, *Kirchenspezifische Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie. Theologisches Gutachten für die EKD*, epd-Dokumentation 29 (2005). Letzteres auch in H.-R. Reuter, *Botschaft und Ordnung. Beiträge zur Kirchentheorie (Öffentliche Theologie, Bd. 22)*, Leipzig 2009, 185-222.

⁴ Umso interessanter ist es, dass offensichtlich die VertreterInnen der östlichen Gliedkirchen in der Kirchenkonferenz der EKD eine restriktive Position einnehmen. Dies zeigt sich etwa auch an den Versuchen in Landessynoden, die moderate Öffnung im Mitarbeitendenvertretungsrecht, wie sie von der EKD-Synode beschlossen wurde, landeskirchlich nicht mit zu vollziehen. Hier besteht offensichtlich eine starke Spannung zwischen normativen Vorstellungen und empirischer Situation.

⁵ Gegen diese Terminologie mag es Einwände geben, da das Konzept der Volkskirche zunächst nicht quantitativ bestimmt ist. Allerdings setzt das in Deutschland Gestalt gewordene Verständ-

nis der Volkskirche voraus, dass es eine starke institutionelle Präsenz und eine breite gesellschaftliche Akzeptanz der Kirchen und damit auch ihrer staatskirchenrechtlichen Privilegierung, z.B. gegenüber anderen gesellschaftlichen Assoziationen und Arbeitgebern, gibt. Beides steht in Ostdeutschland zunehmend in Frage und es ist mit einem weiteren signifikanten Rückgang der Mitgliederzahlen und der Kirchenbindung zu rechnen. Darüber hinaus werden in diesem Rückgangsprozess Kräfte stärker, die eine

»kerngemeindliche« Konzentration explizit fordern oder implizit durch die sogenannten Strukturanpassungen befördern. Dieser Übergang in eine post-volkskirchliche Situation, wie er zunächst für die östlichen Gliedkirchen in Teilen zu beobachten ist, bedarf m.E. noch gründlicherer empirischer Analyse und theologischer Reflexion. Leider kann auch die V. KMU dafür wenig Belastbares zur Verfügung stellen. 