

Online-Texte der Evangelischen Akademie Bad Boll

Diskriminierung wegen der Religion – aus Sicht der Evangelischen Kirche

Andreas Lipsch

Ein Beitrag aus der Tagung:

Diversity: Chancengleichheit und Vielfalt

Eine gesellschaftliche Reaktion auf Diskriminierung

Bad Boll, 13. – 14. März 2009, Tagungsnummer: 431209

Tagungsleitung: Dr. Manfred Budzinski, Prof. Dr. B. Aschenbrenner-Wellmann, V. Kaufmann, U. Kress, C. Rivumzumwami, M. Walz-Hildenbrand

Bitte beachten Sie:

Dieser Text ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers/ der Urheberin bzw. der Evangelischen Akademie Bad Boll.

© 2009 Alle Rechte beim Autor/ bei der Autorin dieses Textes

Eine Stellungnahme der Evangelischen Akademie Bad Boll ist mit der Veröffentlichung dieses Textes nicht ausgesprochen.

Evangelische Akademie Bad Boll
Akademieweg 11, D-73087 Bad Boll
E-Mail: info@ev-akademie-boll.de
Internet: www.ev-akademie-boll.de

Diskriminierung wegen der Religion – aus Sicht der Evangelischen Kirche

Andreas Lipsch

Wenn ein Vertreter der Evangelischen Kirche heutzutage eingeladen wird, um etwas zum Diskriminierungsmerkmal Religion zu sagen, wird in der Regel erwartet, dass er aus Sicht eines großen Arbeitgebers zur unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Einstellung von Mitarbeitenden Stellung bezieht, bzw. sich diesbezüglichen kritischen Nachfragen stellt. Ich nehme an, dass auch Sie nicht ganz frei von dieser Erwartung und diesem Interesse sind und will darum auch gerne darauf eingehen und mich Ihren Fragen nicht entziehen.

Zunächst aber lassen Sie mich auf etwas hinweisen, was ich ausgesprochen bedauerlich finde. Wer die Debatten der vergangenen Jahre über die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Revue passieren lässt, könnte nämlich den Eindruck gewinnen, dass es den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden vor allem darum geht, Ungleichbehandlungen wegen der Religionszugehörigkeit zu verteidigen, und dass sie letztlich kein besonderes Interesse an der Etablierung des gesellschaftlichen Leitbilds der »Diskriminierungsfreiheit« haben. Und ich gebe ungerne zu, dass man auch in innerkirchlichen Debatten diesen Eindruck bekommen kann, wo zuweilen die – übrigens durchaus begründete – Angst davor, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen angetastet werden könnte, das ureigene kirchliche Interesse an der Beseitigung von Diskriminierungen in Vergessenheit geraten lässt. Darum möchte ich an dieses kirchliche Interesse an einem diskriminierungsfreien Zusammenleben hier zuerst erinnern, zumal es nicht etwa eines unter anderen ist, sondern Folge des Glaubens und Konsequenz des evangelischen Bekenntnisses.

Darauf haben die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände in ihrer Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (dem späteren AGG) im Jahr 2005 unmissverständlich hingewiesen. Gleich am Anfang dieser Stellungnahme heißt es:

»Als Ebenbilder Gottes und in ihrer Würde unantastbar sind alle Menschen gleich. Ihre Diskriminierung widerspricht deshalb dem christlichen Menschenbild. Das Recht auf Schutz vor staatlicher Diskriminierung zählt zu den grundlegenden Menschenrechten. Zu den Zielen und Aufgaben der Kirchen einschließlich ihrer Wohlfahrtsverbände gehört es, den Einzelnen in seiner Würde und Einmaligkeit zu schützen und Entwicklungen entgegen zu treten, die zu Benachteiligung und Ausgrenzung Einzelner führen. Dementsprechend engagieren sich die Kirchen und ihre Einrichtungen gegen Fremdenfeindlichkeit und setzen sich für die Beseitigung von Diskriminierungen ein. Diskriminierungsverbote, die zur Wahrung der Menschenrechte Signalwirkung entfalten sollen, sind dort zu schaffen, wo sie zum Schutz der Menschenwürde und für ein gedeihliches Zusammenleben und zur Sicherstellung des sonst in diskriminierender Weise verwehrten Zugangs zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleis-

tungen notwendig sind. Die Kirchen begrüßen daher im Grundsatz die mit dem Entwurf verfolgten Ziele und befürworten erforderliche und angemessene Maßnahmen, die geeignet sind, Diskriminierungen in sozial- und rechtsverträglicher Weise abzubauen und zu verhindern.«¹

»Wachsamkeit gegen Diskriminierungen« forderte kürzlich der Ratsvorsitzende der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Bischof Wolfgang Huber, und zwar im Blick auf Kopftuch tragende muslimische Frauen. »Aus welchem Grund Menschen benachteiligt werden – allen Ausgrenzungen ist die gleiche Würde aller Menschen entgegenzusetzen.«² Dabei kommen Diskriminierungen wegen der Religionszugehörigkeit gerade in der deutschen Einwanderungsgesellschaft, in der der Islam mittlerweile die zweitgrößte Religionsgemeinschaft darstellt, offenbar besondere Bedeutung zu.

Hierauf möchte ich zunächst eingehen, um dann zur Rolle der Evangelischen Kirche als Arbeitgeberin und damit zur Frage der Ungleichbehandlung wegen des Merkmals der Nicht-Zugehörigkeit zur eigenen Religion zu kommen.

Dass ich mich im folgenden auf die Frage der Diskriminierung von Muslimen beschränke, soll nicht bedeuten, dass Angehörige anderer Religionsgemeinschaften nicht diskriminiert würden. Die Zahl in Deutschland lebender Muslime und die Tatsache, dass sie nicht selten einem Generalverdacht ausgesetzt sind, legt es allerdings nahe, hier besonders genau hinzuschauen.

Diskriminierung von Muslimen

»In Folge der islamistisch motivierten Attentate von New York, Madrid und London besteht die Gefahr, dass insbesondere Musliminnen und Muslime einem Generalverdacht ausgesetzt werden, der im Extremfall in Diskriminierungen oder Übergriffe mündet bzw. münden kann,«³ heißt es in dem im vergangenen Oktober von der Bundesregierung vorgelegten »Nationale Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und darauf bezogener Intoleranz«.

Genau dies, nämlich eine deutliche Zunahme von Diskriminierungen im Blick auf Menschen muslimischen Glaubens stellte im Jahr 2005 die Menschenrechtsorganisation International Helsinki Federation For Human Rights (IHF) in ihrem Bericht zur Lage der Muslime in der Europäischen Union nach dem 11. September 2001 fest.⁴

Die häufigste Form von Diskriminierung sind diesem Bericht zufolge abfällige verbale Äußerungen, denen vor allem Personen ausgesetzt sind, die aufgrund sichtbarer Symbole leicht als Muslime zu erkennen sind. Dies sind vor allem Frauen, die Kopftücher tragen oder Männer mit längeren Bärten oder Turbanen. Im Hinblick auf die Berichterstattung in den Medien sei in allen untersuchten Ländern ein Trend zu einer negativen und stereotypen Darstellungsweise von Muslimen zu beobachten.

¹ Stellungnahme des Kommissariats der deutschen Bischöfe, des Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union, des Deutschen Caritasverbandes, des Diakonischen Werkes der EKD zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien, Berlin, 3. März 2005.

² Wolfgang Huber, Kolumne in der Berliner Zeitung vom 11.09.2008.

³ Nationaler Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und darauf bezogener Intoleranz, 7. Oktober 2008, S. 105.

⁴ *Intolerance and Discrimination against Muslims in the EU. Developments since September 11 March 2005.* Report by the International Helsinki Federation for Human Rights (IHF) (URL: http://www.ihf-hr.org/documents/doc_summary.php?sec_id=3&d_id=4029).

Auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Dienstleistungen und zu Wohnungen geht die Menschenrechtsorganisation von einer Zunahme der Diskriminierungen nach dem Jahr 2001 aus.

Eine Studie der Europäischen Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) aus dem Jahr 2006 macht deutlich, dass muslimische Migranten überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, weniger Chancen auf höhere Bildung haben und in schlechteren Wohnverhältnissen leben. Beobachtete Handlungen gegen Muslime reichten von verbalen Drohungen bis zu physischen Übergriffen.⁵

Bei einem im Rahmen dieser Studie durchgeführten Test in Großbritannien wurden an 50 Unternehmen Bewerbungen von sechs fiktiven Jobanwärtern geschickt, deren Namen stark auf einen weißen Briten oder einen Bürger mit einem afrikanischen oder muslimischen Hintergrund schließen ließen. Die weißen Bewerber erhielten im Vergleich zu schwarzen Jobkandidaten fast doppelt so häufig eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Jene mit muslimischen Namen hatten noch einmal deutlich weniger Chancen, überhaupt eingeladen zu werden, und schnitten von allen am schlechtesten ab.

Im europäischen Vergleich machte die Studie der Europäischen Beobachtungsstelle deutlich, dass in denjenigen Staaten, in denen die Mehrheit der Muslime Bürgerrechte genießt und nicht als Ausländer von der politischen Partizipation ausgeschlossen ist, deren Anliegen auch eher als legitim anerkannt werden. Das erklärt den auffälligen Befund, dass das Islambild etwa in der britischen und französischen Bevölkerung deutlich weniger negativ ist als in der deutschen, wo die Ablehnung von Muslimen im Vergleich zu anderen Ländern der EU offenbar besonders stark ausgeprägt ist.

Zahlen hierzu liefert die ebenfalls im Jahr 2006 durchgeführte repräsentative Umfrage des Instituts für Demoskopie in Allensbach.⁶ 91 Prozent der Befragten denken beim Stichwort Islam an die Benachteiligung von Frauen, 83 Prozent teilen die Auffassung, der Islam sei von Fanatismus geprägt. 62 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, der Islam sei rückwärtsgewandt und 60 Prozent sind der Auffassung, er sei undemokratisch. Die Eigenschaft der Friedfertigkeit gestehen dem Islam lediglich acht Prozent der Befragten zu. Verbreitetes Unbehagen und Angst führen nach den Ergebnissen der Allensbach-Studie dazu, dass bei der Mehrheit der Nichtmuslime in Deutschland eine große Bereitschaft festgestellt werden muss, Muslimen fundamentale Rechte zu beschneiden. So teilen 40 Prozent der Befragten die Auffassung, die Ausübung der islamischen Religion in Deutschland solle stark eingeschränkt werden um zu verhindern, dass es zu viele gewaltbereite Muslime gibt. 56 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, dass es in Deutschland verboten sein sollte, Moscheen zu bauen, solange es in manchen islamischen Ländern verboten ist, Kirchen zu bauen. Und 74 Prozent der Befragten sind der Auffassung, eine Moschee solle auch dann nicht gebaut werden, wenn die Behörden dem Bau zugestimmt haben, aber die Bevölkerung vor Ort sich dagegen ausspricht. Immerhin steht diese von einer großen Mehrheit geäußerte Meinung ganz offenbar im Widerspruch zu der in der Verfassung garantierten Religionsfreiheit!

Diese empirischen Befunde werden im übrigen auch von anderen Untersuchungen wie der seit einigen Jahren durchgeführten Langzeitstudie zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit von Wilhelm Heitmeyer bestätigt.⁷

⁵ European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia: *Perceptions of Discrimination and Islamophobia*, 2006 (URL: <http://images.derstandard.at/20061218/perceptions.pdf>).

⁶ Institut für Demoskopie Allensbach. Die Umfrage wurde im Auftrag der »Frankfurter Allgemeinen Zeitung« erstellt und am 17. Mai 2006 veröffentlicht.

⁷ Wilhelm Heitmeyer: *Deutsche Zustände*, Folgen 1–7.

Die Umfrage des Allensbach-Instituts macht deutlich, dass sich die Vorstellungen der Mehrheit der Menschen in Deutschland über den Islam zwischen 2004 und 2006 noch einmal »spürbar verdüstert« haben. Diese weit verbreitete negative Grundhaltung der Mehrheitsgesellschaft gegenüber in Deutschland lebenden Muslimen hat dazu geführt, dass auch rechtliche Benachteiligungen von Muslimen von der nichtmuslimischen Bevölkerung weitgehend unwidersprochen hingenommen werden.

Im Migrationsbericht 2006 des Rates für Migration⁸ beschreibt Werner Schiffauer die präventive Ausrichtung der Sicherheitspolitik nach dem 11. September 2001, die damit verbundenen Maßnahmen im Bereich der Integrationspolitik und ihre Auswirkungen auf muslimische Einwanderer. Am Beispiel der Umsetzung sicherheitspolitischer Vorgaben des Staatsangehörigkeitsgesetzes dokumentiert Schiffauer eine ganze Reihe von Entscheidungen und Urteilen von Verwaltungsgerichten, die auf der Basis teilweise fehlerhafter Beobachtungen des Verfassungsschutzes gefällt wurden. Zu verzeichnen sind jedenfalls steigende Zahlen von Ausweisungen, Aufenthaltsversagungen oder rückwirkende Aufhebungen bereits erteilter Niederlassungserlaubnisse. Die Folge sind seit Jahren kontinuierlich sinkende Einbürgerungszahlen. Man könnte ein Kalkül der Politik vermuten, muslimische Einwanderer gezielt zu entmutigen, sich einbürgern zu lassen, meint Schiffauer. »Es ist eine durchaus intendierte Konsequenz der erschwerten Einbürgerungspolitik, dass die muslimischen Einwanderer nach Möglichkeit dem Ausländerrecht unterstellt bleiben.«⁹ Offenbar führt die stillschweigende Einigung unterschiedlicher staatlicher Organe auf eine vorbeugende Sicherheitspolitik in zunehmendem Maß zu einer strukturellen Diskriminierung von Muslimen.

Dasselbe gilt im Blick auf die in den vergangenen fünf Jahren in der Hälfte der deutschen Bundesländer verabschiedete Gesetze, die Lehrerinnen an staatlichen Schulen (und in einigen Ländern auch anderen Beamtinnen) das Tragen von Kopftüchern am Arbeitsplatz verbieten. Man kann sicher darüber diskutieren, ob ein Gesetz, das mit Verweis auf die religiöse Neutralität staatlicher Schulen und die Religionsfreiheit von Schülerinnen und Schülern grundsätzlich das Tragen jedweder religiöser Symbole in der Schule untersagt, tatsächlich den Tatbestand einer Diskriminierung wegen der Religion erfüllen würde. Die real existierenden Gesetze unterscheiden allerdings implizit oder sogar explizit zwischen unterschiedlichen religiösen Symbolen und richten sich gezielt gegen das muslimische Kopftuch und damit auch gezielt gegen Frauen muslimischen Glaubens. Damit praktizieren sie nach Ansicht der Menschenrechtsorganisation Human Rights Watch eine »Diskriminierung im Namen der Neutralität«.¹⁰ Eine unter diesem Titel im Februar 2009 erschienene Studie über Kopftuchverbote für Lehrkräfte und Beamtinnen in Deutschland kommt zu dem Schluss, dass die existierenden Vorschriften Frauen sowohl wegen ihres Geschlechts als auch wegen ihrer Religion diskriminieren und damit die Menschenrechte der Frauen verletzen.

Wie Sie vermutlich wissen, gibt es auf kirchlicher Seite durchaus unterschiedliche Einschätzungen der sogenannten Kopftuchverbote. Ich würde es sehr begrüßen, wenn die aus meiner Sicht überzeugende Studie von Human Rights Watch nun noch einmal zu einer Überprüfung kirchlicher Positionen in dieser Frage genutzt würde. Dabei sollten auch die Erfahrungen mit den gesetzlichen Regelungen berücksichtigt werden. Human Rights Watch macht darauf aufmerksam, dass die Kopftuchverbote kein abstraktes Problem seien, sondern einschneidende Wirkungen auf das Leben betroffener Frauen

⁸ Michael Bommes / Werner Schiffauer: *Migrationsreport 2006: Fakten – Analysen – Perspektiven*, Frankfurt am Main, 2006.

⁹ A.a.O.: S. 137.

¹⁰ Human Rights Watch: *Diskriminierung im Namen der Neutralität. Kopftuchverbote für Lehrkräfte und Beamtinnen in Deutschland*, 26. Februar 2009.

(URL: <http://www.hrw.org/de/news/2009/02/25/deutschland-kopftuchverbote-verletzen-menschenrechte>).

hätten. Erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen würden plötzlich wertlos, und qualifizierte Fachkräfte müssten um ihren Arbeitsplatz fürchten. Die Studie macht auch auf Fälle aufmerksam, in denen Lehrerinnen muslimischen Glaubens wegen des Kopftuchverbots ihre Karriere aufgegeben oder sogar die Bundesrepublik verlassen haben, wo sie aufgewachsen sind und ihren selbstverständlichen Lebensmittelpunkt hatten.

Mindestens ebenso schwer wiegend erscheint mir, dass die Kopftuchverbote längst Folgen gezeitigt haben, die weit über ihren eigentlichen Regelungsbereich hinausgehen. Nicht nur als Lehrerinnen und Beamtinnen haben kopftuchtragende muslimische Frauen nämlich weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern längst auch in vielen anderen pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern. Das allerdings gilt in zwar abgeschwächter aber immer noch eklatanter Weise auch für nicht kopftuchtragende muslimische Frauen und Männer, wie alle relevanten Beschäftigungsstatistiken zeigen.

Diese Beispiele für Diskriminierungen wegen der Religion ließen sich noch ergänzen, machen aber auch so schon deutlich, dass wir vom großen Ziel der Diskriminierungsfreiheit im Blick auf die Religionszugehörigkeit sowohl im Alltag, als auch im rechtlichen Bereich, als auch auf dem Arbeitsmarkt noch weit entfernt sind. Umso bedauerlicher ist, dass es gerade in Bezug auf die Diskriminierung von Muslimen staatlicherseits weder Konzepte noch Programme gibt, um hier entgegenzulenken.

Die Evangelische Kirche stellt die Diskriminierung von Muslimen jedenfalls vor besondere Herausforderungen, nicht nur weil sie – ohne Unterschiede zu machen – an die Würde aller Menschen glaubt, sondern auch im Blick auf das von ihr hochgeschätzte Menschenrecht der Religionsfreiheit. Religionsfreiheit aber ist immer die Freiheit der Anderen. Darum muss sich die Kirche auch weiter und verstärkt für die Gleichberechtigung und die Religionsfreiheit hier lebender Muslime einsetzen, indem sie dabei mitwirkt, Vorurteile abzubauen und strukturelle Diskriminierungen aufzudecken und zu überwinden, indem sie den Bau von Moscheen öffentlich befürwortet und sich in Konfliktfällen als Moderator und Mediator betätigt, indem sie sich für einen islamischen Religionsunterricht einsetzt und nicht zuletzt für die Bürgerrechte der in Deutschland lebenden Muslime.

Eine Aufgabe unter diesen vielen könnte natürlich auch sein, dass sich die Evangelische Kirche als großer Arbeitgeber angesichts der Benachteiligung von Muslimen auf dem Arbeitsmarkt gezielt und verstärkt um die Einstellung muslimischer Fachkräfte in ihren Diensten und Einrichtungen bemüht. Damit komme ich zu meinem angekündigten zweiten Punkt.

Die Rolle der Evangelischen Kirche als Arbeitgeberin

Selbstverständlich kann die Evangelische Kirche im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts auch nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Diensten und Einrichtungen einstellen. Allerdings kann sie nicht dazu gezwungen werden. Sie könnte auch ausschließlich Personen einstellen, die Mitglied der Evangelischen Kirche sind. Und auch dann würde es sich nicht um eine Diskriminierung religiös Anderer handeln, sondern um eine gerechtfertigte Ausnahme vom grundsätzlichen Diskriminierungsverbot. So jedenfalls sieht es das deutsche Verfassungsrecht, nach dem das Dienst- und Arbeitsrecht der Religionsgemeinschaften anerkannter Bestandteil ihres Selbstbestimmungsrechts ist, das den Kirchen gewährleistet, ihre eigenen Angelegenheiten selbständig (natürlich innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes) zu ordnen und zu verwalten.¹¹ Und das AGG folgt darin

¹¹ siehe Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137, Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV)

dem deutschen Verfassungsrecht – wenn ich das als juristischer Laie richtig sehe. Ob diese arbeitsrechtliche Ordnung der Kirchen in Deutschland allerdings mit der arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinie der EU vereinbar ist – und damit zumindest auch dieser Teil des AGG – das ist selbst unter juristischen Experten umstritten.

Auch die EU-Richtlinie sieht für Kirchen und Religionsgemeinschaften eine Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung wegen der Religion vor. Für berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und Weltanschauungsgemeinschaften ist ihr zufolge allerdings nur dann eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung zulässig, wenn die Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers »nach der Art dieser Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine *wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung* angesichts des Ethos der Organisation darstellt.«¹²

Nach deutscher Verfassungsrechtsprechung obliegt es allein der Kirche selbst, funktionsspezifisch »nach Art der Tätigkeit« zu differenzieren und darüber zu befinden, welche Anforderungen »wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sind«. Ob das aber angesichts der europäischen Rechtsentwicklung aufrechterhalten werden kann, ist zumindest fraglich. Jedenfalls umfasst die menschenrechtliche Garantie der (kollektiven) Religionsfreiheit nach der Europäischen Menschenrechtskonvention nur den Kern des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, was eher auf einen religiösen Tendenzschutz hinauslaufen könnte. Das wiederum würde bedeuten, dass nicht mehr die tendenzgeschützte Kirche selbst, sondern staatliche Gerichte darüber zu entscheiden hätten, welche Tätigkeiten in der Kirche noch erkennbar einen Tendenzbezug haben (und damit vom Diskriminierungsverbot ausgenommen sind) und welche nicht.

Diese Befürchtung, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen zu einem bloßen Tendenzschutz nivelliert werden könnte, hat die Evangelische Kirche bereits im Jahr 2005 veranlasst, klarzustellen, welche Anforderungen für die berufliche Mitarbeit aus ihrer Sicht »wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt« sind. Ergebnis war die so genannte Loyalitätsrichtlinie, in der festgehalten ist, dass alle Angestellten der Kirche in unterschiedlicher Weise zum Auftrag der Kirche, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen, beizutragen haben. Die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche soll deshalb die generelle Regel sein, von der allerdings in bestimmten Fällen Ausnahmen gemacht werden können.¹³

Ärgerlich ist, dass die EKD m. E. ohne Not auch eine konfessionelle Abstufung in diese Richtlinie aufgenommen hat und damit hinter die vielerorts geltende ACK-Klausel, nach der Mitglieder in einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen gleichberechtigt eingestellt werden können – und damit hinter eine wesentliche ökumenische Errungenschaft – zurückfällt.

Bedauerlich ist weiterhin, dass die vorgesehenen Ausnahmen von der Regel der Kirchenmitgliedschaft nicht positiv begründet werden.

Grundsätzlich aber sehe auch ich – offen gesagt – keine wirkliche Alternative zu einem mitgliedschaftsbezogenen Regel-Ausnahme-Modell. Die Religionszugehörigkeit bzw. Kirchenmitgliedschaft ist ein wichtiges Element, um die christliche Prägung kirchlicher und diakonischer Arbeit sicherzustellen.

¹² Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Art. 4, Abs. 2, Satz 1.

¹³ 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. Juli 2005. Az: 0340/1 und 2700/5.124–10 (URL: <http://www.ekd.de/download/loyalitaetsrichtlinie.pdf>).

len. Darüber hinaus begründet sie Mitwirkungsrechte in der Kirche, so dass Beschäftigte nicht nur Adressaten kirchlicher Gesetzgebung sind, sondern prinzipiell auch ihre Autoren.

Allerdings kann die Kirche nicht davon ausgehen, dass die Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden ein hinreichendes Kriterium für das christliche Profil ihrer Einrichtungen ist, zumal die Evangelischen Kirchen selber mit ihrer neuen Wiedereintrittspraxis die Verbindung von Mitgliedschaft und Identifikation mit dem kirchlichen Bekenntnis deutlich abgeschwächt haben. Das christliche Profil kirchlicher und diakonischer Einrichtungen ist darum allein durch die Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden keineswegs gesichert. Es muss vielmehr immer wieder neu gefunden werden, indem danach gefragt wird, wie das Evangelium in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen Gestalt gewinnen kann und für alle vernehmbar wird. Wo die Kirche so fragt, rücken heute vor allem zwei große Herausforderungen in den Blick:

Wir leben und arbeiten in einer kulturell und religiös plural gewordenen Gesellschaft, die allerdings zugleich von zunehmender Ungleichheit geprägt ist. Gerade wo Kirche und Diakonie im Rahmen der Subsidiarität Verantwortung für die ganze Gesellschaft übernehmen und als große Arbeitgeber im pädagogischen und sozialen Bereich auftreten, können sie nicht die Augen davor verschließen, dass vor allem muslimische Fachkräfte eklatant benachteiligt werden. Natürlich kann man angesichts dieser Situation auf dem Arbeitsmarkt auf die Notwendigkeit eines muslimischen Wohlfahrtsverbands verweisen. Solange es ihn aber nicht gibt, stehen auch kirchliche und diakonische Träger in der Verantwortung. Und selbst wenn es einen muslimischen Wohlfahrtsverband gäbe, muss man sich fragen, ob eine religiös entmischte Mitarbeiterschaft, und in der Folge womöglich auch ein religiös entmischtes Klientel, dem gesellschaftlichen Frieden zuträglich und mit der frohen und heilsamen Botschaft der Kirche wirklich vereinbar wäre.

Die andere Herausforderung: In der Einwanderungsgesellschaft brauchen kirchliche und diakonische Einrichtungen Pluralitätskompetenz. Die Erfahrung zeigt, dass diese am besten nicht allein durch Fortbildungen sondern durch die alltägliche Arbeit in interkulturellen und interreligiösen Teams erworben wird. Solche interkulturellen Teams befördern in der Regel auch nicht eine Verundeutlichung der christlich geprägten Einrichtungen. Ganz im Gegenteil: Wenn kulturell und religiös unterschiedlich geprägte Menschen zusammenarbeiten, kann das für alle ein Gewinn an Identität bedeuten und so das christliche Profil schärfen.

Diese beiden zentralen Herausforderungen geben der Kirche gute Gründe an die Hand, selbstbewusst und selbstbestimmt Ausnahmen von der Regel der Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden zu machen. Und das widerspricht auch keineswegs einem mitgliedschaftbezogenen Regel-Ausnahme-Modell. Der Systematische Theologe Hans-Richard Reuter hat das in einem Gutachten, das maßgeblich zur Entstehung der so genannten Loyalitätsrichtlinie beigetragen hat, in wünschenswerter Deutlichkeit klargestellt.¹⁴ Seines Erachtens kann heute das Zeugnis der Kirche und ihr Dienst in einer plural gewordenen Gesellschaft nur im Modell einer »offenen Kirche« zusammengehalten werden, die nicht nur unterschiedliche individuelle Religiositätsstile und Motivlagen der Beschäftigten akzeptiert, sondern auch Nichtchristen zur Mitarbeit einlädt.

Wie schon gesagt: Die Kirche muss das nicht tun, aber sie kann und sie sollte es tun – selbstbewusst und selbstbestimmt.

¹⁴ Hans-Richard Reuter: »Kirchenspezifische Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie« – Theologisches Gutachten für die EKD. epd-Dokumentation 29/ 2005.

Wenn es allerdings wirklich zu einer vermehrten Einstellung von Nichtchristen kommen sollte – wofür zu plädieren ich hier versucht habe – wird ein Problem erst recht virulent. Denn Nicht-Mitglieder haben, wie schon gesagt, keine Rechte in der Kirche. Darum müsste eine »offene Kirche« m. E. noch einen weiteren Schritt wagen und ihr Mitgliedschaftsrecht ändern. Der Kirchentheoretiker Peter Scherle hat anlässlich einer Tagung in Frankfurt bereits vor einigen Jahren für eine solche Differenzierung des Mitgliedschaftsrechts der Kirche plädiert, um auch Nicht-Getauften, die sich der Kirche zugesellen, grundlegende Rechte in der Kirche einzuräumen.¹⁵ Erst ein solches differenziertes Mitgliedschaftsrecht würde der ausnahmsweisen Einstellung von Nicht-Christen den Geruch der Willkür nehmen und die Möglichkeit schaffen, dass auch ungetaufte Zugehörige bei Beschäftigungsverhältnissen begründet berücksichtigt werden können. Um das allerdings eingehender zu diskutieren, bedürfte es wohl nicht nur eines eigenen Vortrags, sondern einer weiteren Tagung, die zu veranstalten sich aber sicher lohnen würde ...

Andreas Lipsch

Interkultureller Beauftragter der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau, Frankfurt/M.

¹⁵ Peter Scherle: Multikulturalität *der Mitarbeitenden und evangelisches Profil der Einrichtung*. Vortrag beim Interkulturellen Ratsschlag »Kirche mit Anderen. Diakonische und kirchliche Einrichtungen zwischen interkultureller Öffnung und der Suche nach evangelischem Profil« am 23.01.2003 (unveröffentlichtes Manuskript)