

The times, are they a-changin'?

Die besondere Stellung konfessioneller Wohlfahrtsverbände in Zeiten gesellschaftlicher Pluralisierung

Einleitung

2009 entließ ein katholisches Krankenhaus in Düsseldorf seinen Chefarzt. Die Begründung war vermeintlich banal: Er hatte sich scheiden lassen und eine neue Frau geheiratet. Der Arzt klagte auf Wiedereinstellung und bekam in mehreren Instanzen Recht. Die Caritas brachte den Fall vor das Bundesverfassungsgericht. Der Chefarzt verlor. Die alternative Berliner Tageszeitung *taz* titelte »Katholische Unsitte bleibt erlaubt«.

Ähnliche Fälle wie dieser zogen in den letzten Jahren immer wieder die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf sich. So verlor etwa ein Sozialpädagoge des Kolpingwerks im Jahr 2010 seine Stelle, weil er ein Profil auf der Dating-Seite GayRomeo unterhielt.¹ 2012 wurde einer Erzieherin, die sich als lesbisch geoutet hatte, von ihrem katholischen Kindergartenträger noch während der Elternzeit gekündigt.² Ebenso erging es im selben Jahr einer Kindergartenmanagerin, nachdem sie nach ihrer Scheidung mit einem neuen Partner zusammengezogen war.³ 2015 verlor eine lesbische Hortleiterin ihren Job bei der Caritas, weil sie ihre Freundin geheiratet hatte.⁴ Und der medial wohl am häufigsten diskutierte Fall war der einer 38-jährigen Erzieherin in einem Behindertenheim, die in ihrer Freizeit pornografische Filme drehte und der daraufhin von ihrem diakonischen Arbeitgeber gekündigt wurde.⁵

Die öffentliche Aufmerksamkeit, die diese und andere Fälle erzeugten, nährt sich aus einem scheinbaren Paradox: Während die großen christlichen Kirchen seit den 1970er Jahren immer mehr Mitglieder und Kirchgänger verloren haben, expandierten sie im gleichen Zeitraum auf dem Gebiet der Wohlfahrtsdienstleistung kräftig und bauten ihre zentrale Stellung im deutschen Wohlfahrtsstaat aus. Caritas und Diakonie haben seitdem ihren Mitarbeiterstab auf über eine Million Beschäftigte verdreifacht und sind, zusammen betrachtet, zum zweitgrößten Arbeitgeber der Bundesrepublik aufgestiegen.⁶ Die beiden christlichen Wohlfahrtsverbände sind jedoch keine »normalen« Arbeitgeber, sondern Betriebe der beiden großen christ-

1 Schädler 2010.

2 Mayr 2012.

3 Kamann 2013.

4 Die Welt 2015.

5 Nassal 2014.

6 Caritas Deutschland 2012; Diakonisches Werk der EKD 2012; Lührs 2006.

lichen Kirchen und mit einem verfassungsrechtlich abgesicherten Sonderstatus versehen. Sie sind vom Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht ausgenommen und können ihre Mitarbeiter darauf verpflichten, im Einklang mit kirchlichen Wertvorstellungen zu leben. Ihre Mitarbeiter dürfen weder streiken noch sich explizit gegen die Wertvorstellungen ihrer Arbeitgeber wenden. Gewerkschaften, Konkurrenten auf dem Pflegemarkt sowie atheistische Interessengruppen monieren daher schon seit längerem, dass diese Prärogativen den kirchlichen Wohlfahrtsanbietern ungerechtfertigte Vorteile bei der Lohnfindung und der Disziplinierung ihrer Mitarbeiter verschaffe.⁷

Mittlerweile sehen sich Caritas und Diakonie jedoch einem doppelten Modernisierungsdruck ausgesetzt, der ihren Sonderstatus gefährdet. Die Abschaffung des Kostendeckungsprinzips in den 1990er Jahren hat einen Paradigmenwechsel im korporatistischen deutschen Wohlfahrtsstaat ausgelöst, der sich durch die Ausweitung des europäischen Binnenmarktes auf den Dienstleistungssektor noch verschärfen wird.⁸ Die Non-Profit-Unternehmen Caritas und Diakonie sind zunehmend gezwungen, marktwirtschaftlich zu agieren und Kosten zu senken. Dies hat ihnen den Vorwurf eingebracht, ihren Sonderstatus zum Zweck des Lohndumpings zu missbrauchen.⁹ Durch die publik gewordenen arbeitsrechtlichen Konflikte sehen sie sich außerdem zunehmend Rekrutierungsproblemen ausgesetzt und haben mit einer sinkenden Akzeptanz ihres Sonderstatus in der Bevölkerung zu kämpfen.¹⁰ Prozesse des Wertewandels, der Individualisierung und der Pluralisierung von Lebensstilen¹¹ haben dazu beigetragen, dass viele Arbeitnehmer der konfessionellen Wohlfahrtsanbieter sich eine arbeitsrechtliche Sanktionierung ihrer individuellen Lebensstile nicht mehr ohne weiteres gefallen lassen wollen. Immer häufiger klagen sie hiergegen vor den Arbeitsgerichten – und greifen damit indirekt auch die Sonderstellung von Caritas und Diakonie an.

Bislang liegen einige Studien vor, die sich mit der Auswirkung der Ökonomisierung auf Diakonie und Caritas beschäftigen.¹² Allerdings gibt es bisher kaum Untersuchungen, die die Reaktionen von Caritas und Diakonie auf religiös-kulturelle Pluralisierungsprozesse untersuchen¹³ und die systematisch die Konflikthaftigkeit der Arbeitsbeziehungen konfessioneller Arbeitgeber analysieren, quantitativ erfas-

7 Kreß 2014; Dahme et al. 2012; Matthäus-Maier 2012.

8 Jüster 2014; Boeßenecker, Vilain 2013; Heinze, Schneiders 2013; Schroeder 2017.

9 Dahme et al. 2012.

10 Domradio 2015; Woelki 2015. Widerstand gegen den Sonderstatus kommt vor allem von der linken Seite des Parteienspektrums, den Gewerkschaften und den atheistischen Vereinigungen. Die ehemalige Politikerin Ingrid Matthäus-Maier beispielsweise war im Jahr 2012 an der Gründung von GerDiA beteiligt, einer Vereinigung, die sich gegen religiöse Diskriminierung am Arbeitsplatz einsetzt. Ver.di hat 2012 eine Online-Petition unter dem griffigen Titel »Kann Gewerkschaft Sünde sein?« gestartet und verlieh der Diakonie als Arbeitgeberin 2012 die »Auszeichnung« »Schwarzes Schaf«.

11 Inglehart 1977; Inglehart, Welzel 2005; Klages 1984; Gabriel 1986; Deth 2001.

12 Vgl. unter anderem Lührs 2010; Dahme et al. 2012; Schroeder 2017.

13 Eine Ausnahme stellt die Untersuchung von Jähnichen et al. 2016 dar.

sen und qualitativ auswerten – und daraus Rückschlüsse auf das Verhältnis von Religion, Staat und Gesellschaft in Deutschland ziehen. Die vorliegende Studie versucht, diese Lücke zu schließen, indem sie sich auf die arbeitsrechtlichen Konflikte zwischen kirchlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland konzentriert. Die im empirischen Teil des Beitrags analysierten Rechtsstreite sind ein empirischer Gradmesser dafür, inwieweit Caritas und Diakonie ihren Sonderstatus als kirchliche Arbeitgeber aufrechterhalten können, ob und inwieweit die Gerichte diesen Sonderstatus bestätigen und wie Gesellschaft und Politik darauf reagieren.

Konkret geht es uns um drei Fragen. Erstens: Hat die Konflikthaftigkeit in den kirchlichen Arbeitsbeziehungen, wie das mediale Echo suggeriert, tatsächlich quantitativ zugenommen und wie lässt sich dies gegebenenfalls erklären? Zweitens: Lassen sich Unterschiede in den Konfliktmustern zwischen katholischer Caritas und protestantischer Diakonie erkennen? Und drittens schließlich: Welche Rolle spielen staatliche Gerichte bei der Moderation dieser Konflikte?

Um diese Fragen empirisch beantworten zu können, haben wir eine zweigleisige Strategie gewählt. Im ersten Teil unserer Studie analysieren wir die soziokulturelle und politisch-institutionelle Einbettung von Caritas und Diakonie und deren Evolution vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Pluralisierungsprozesses in Deutschland. Im zweiten Teil identifizieren wir auf Basis der juris-Datenbank 281 arbeitsrechtliche Streitfälle im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts seit 1991,¹⁴ von denen wir in einem zweiten Schritt 40 Fälle qualitativ untersuchen.

Eine solche quantitative Erfassung und Auswertung von Rechtsstreitigkeiten zwischen kirchlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurde unseres Wissens bislang noch nicht zur Untersuchung des Verhältnisses zwischen einer sich entkirchlichen Gesellschaft und den Kirchen in Deutschland herangezogen.¹⁵ Sie erscheint einerseits methodisch vielversprechend, weil sie prinzipiell auch auf andere Fragen des Verhältnisses Staat-Kirche-Gesellschaft angewendet werden kann. Sie ist andererseits ertragreich, da sie eine Reihe interessanter und empirisch belastbarer Ergebnisse erzeugt. Der vorliegende Beitrag ist damit auch als Versuch zu verstehen, das Thema Politik und Religion stärker in den Fokus der deutschsprachigen Politikwissenschaft zu rücken. Durch eine systematische Herangehensweise sollen »empirisch belastbare und generalisierbare Aussagen über die politische Wirklichkeit« getroffen

14 Die juris-Datenbank ist die umfangreichste juristische Datenbank im deutschsprachigen Raum. Sie umfasst mehr als eine Million Entscheidungen, darunter alle Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und der fünf obersten Bundesgerichte sowie die Entscheidungen der deutschen Instanzgerichte. In die Datenbank gelangen allerdings nur solche Entscheidungen, die von den Dokumentationsstellen der jeweiligen Gerichte selbst für dokumentationswürdig gehalten und dort eingespeist werden. Es ist also von einer sehr umfangreichen, nicht aber von einer vollständigen Dokumentation auszugehen. Insgesamt weist die Suche in der Datenbank 281 Dokumente für die Jahre 1991-2014 aus. Für die Periode 1991-2000 werden insgesamt nur fünf Urteile gefunden; nahezu alle hier diskutierten Urteile stammen also aus den Jahren 2001 ff.

15 Forschungen zu Entkirchlichung, Modernisierung, Individualisierung und Säkularisierung beschränken sich, soweit sie auf hohe empirische Fallzahlen (*large N*) zurückgreifen, in der deutschsprachigen Politikwissenschaft fast ausschließlich auf Umfragedaten.

fen werden, wie sie Richard Traummüller kürzlich für das Thema Politik und Religion anmahnte.¹⁶ Unsere Studie ist damit auch ein Beitrag zur wachsenden Debatte über den methodischen Zugang zum Themenfeld Politik und Religion in der deutschen Politikwissenschaft.¹⁷ Wir teilen allerdings nicht Traummüllers Einschätzung,¹⁸ dass dieser Beitrag nur durch von der »Religionsökonomie«¹⁹ inspirierte Ansätze geschehen kann. Stattdessen zeigt unsere Untersuchung, dass erst eine Verzahnung von historisch-institutioneller Herangehensweise und empirischer Analyse es ermöglicht, empirische Messungen in ihren Kontext einzubetten und zu verstehen.

Im Ergebnis zeigt unsere Studie eine relative Zunahme der Konflikthaftigkeit der Arbeitsbeziehungen zwischen kirchlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern seit 2001. Fragen der persönlichen Lebensführung oder der religiösen Zugehörigkeit werden im Zeitverlauf immer öfter zum arbeitsgerichtlichen Streitgegenstand; gleiches gilt für die allgemeinen Arbeitsbedingungen inklusive der Frage des Streikrechts. Dies bedeutet aber keineswegs, dass die Sonderstellung der konfessionellen Wohlfahrtsanbieter vor Gericht erodieren würde. Auch angesichts des ökonomischen Veränderungs- und gesellschaftlichen Pluralisierungsdrucks verteidigen die konfessionellen Wohlfahrtsdienstleister ihre Sonderstellung bislang weitgehend erfolgreich, was unter anderem auf den prägenden Einfluss des Bundesverfassungsgerichts auf die Arbeitsgerichtsbarkeit zurückzuführen ist. Die qualitative Analyse bringt noch einen weiteren interessanten Befund hervor: Während protestantische Einrichtungen nicht nur, aber eher im Zusammenhang mit Fragen des Streikrechts verklagt werden, geht es bei gerichtlichen Auseinandersetzungen der Caritas vor allem um Diskriminierungstatbestände im Zusammenhang mit Loyalitätskonflikten. Mit Arbeitnehmern muslimischen Glaubens hingegen tun sich beide konfessionellen Gruppen gleichermaßen schwer.

Dem konzeptionellen Teil unserer Analyse mit einem deskriptiven Überblick zur Tätigkeit und zur Belegschaft von Caritas und Diakonie im deutschen Wohlfahrtsstaat (Kapitel 1) folgt eine kurze Rekonstruktion der historisch gewachsenen rechtlichen Sonderstellung der beiden Arbeitgeber in Deutschland und der doppelten Modernisierungsherausforderung, der sie ausgesetzt sind (Kapitel 2). Unsere Arbeitshypothese lautet, dass die Sonderstellung der konfessionellen Anbieter im Wohlfahrtssektor durch gesellschaftliche, kulturelle und ökonomische Veränderungen zunehmend unter Druck gerät und dass sich dies auch in der Konfliktaustragung vor staatlichen Arbeitsgerichten widerspiegeln sollte. Ob dies tatsächlich so ist, zeigt die Analyse der Arbeitsrechtsprechung im empirischen Teil des Beitrags (Kapitel 3). Nach einer Diskussion der Ergebnisse (Kapitel 4) werden schließlich weitergehende Implikationen thematisiert (Kapitel 5).

16 Traummüller 2015, S. 673.

17 Vgl. Pickel 2014; Liedhegener 2014; Liedhegener, Thieme 2015; Thieme, Liedhegener 2015.

18 Traummüller 2015.

19 Unter Religionsökonomie versteht man die Bearbeitung religiöser Themen unter Heranziehung von Theorien rationaler Entscheidungswahl.

1. Caritas und Diakonie im deutschen Wohlfahrtsstaat

Caritas und Diakonie hatten 2012 zusammen 1.012.526 festangestellte Mitarbeiter.²⁰ Dies macht die Kirchen zum zweitgrößten Arbeitgeber und die Caritas mit ihren 559.526 Mitarbeitern zum größten privaten Arbeitgeber in der Bundesrepublik.²¹ Die Belegschaft von Caritas und Diakonie ist seit den 1950er Jahren stetig angewachsen: die der Diakonie von 33.744 (1951) auf 453.000 Arbeitnehmer (2012), die der Caritas von 106.058 (1950) auf die genannten 559.526 (2012). Diese Expansion steht im deutlichen Gegensatz zum Rückgang des Kirchgangs und der Kirchenmitgliedschaft in Deutschland. Während 1950 noch 50,4 Prozent aller Katholiken sonntags regelmäßig den Gottesdienst besuchten, sind es heute nur noch 11,8 Prozent.²² Bei den Protestanten gingen 2011 nur noch 3,8 Prozent regelmäßig in die Kirche. Und während 1950 noch fast alle Deutschen einer der beiden großen christlichen Konfessionen angehörten, waren 2014 nur noch ein Drittel der Bürgerinnen und Bürger Katholiken und ein Drittel Protestanten.²³ Diese Form der »Entkirchlichung« hat zu einem kulturellen Wandlungsprozess beigetragen, in dessen Verlauf sich die »über moralische Sanktionen und soziale Kontrolle abgestützte Rigidität des kulturellen Normen- und Wertesystems« der Kirchen abgeschwächt hat, »die normative Kraft traditioneller religiöser Weltdeutungssysteme« zurückging²⁴ und die Bereitschaft zur »Übernahme kirchlicher Glaubensvorstellungen und Normvorschriften«²⁵ sank. Mit anderen Worten: Dem Bedeutungszuwachs der Kirchen als Arbeitgebern im sozialen Dienstleistungssektor steht ein ebenso beeindruckender Bedeutungsverlust des kirchlichen »Kerngeschäfts« und als kulturell prägende Organisation gegenüber (vgl. auch Abbildung 1). Wolfgang Schroeder hat dies vor kurzem als »konfessionelles Paradox« beschrieben.²⁶

Wohlfahrtsdienstleister mit konfessionellem Hintergrund spielten schon immer eine wichtige Rolle in korporatistisch geprägten christdemokratischen oder konservativen Wohlfahrtsstaaten.²⁷ Ihre Rolle im deutschen Wohlfahrtsstaat sticht jedoch quantitativ und qualitativ heraus: In keinem anderen Land sind kirchliche Wohlfahrtsdienstleister so groß und so fest ins Gefüge des Wohlfahrtsstaats eingebettet (vgl. Abbildung 2). Und in kaum einem anderen Land ist das Arbeitsrecht zugleich so kirchenfreundlich ausgestaltet wie hierzulande.

20 Deutscher Caritasverband 2012; Diakonisches Werk der EKD 2012.

21 Nach einer neueren Statistik aus dem Jahr 2014 arbeiten sogar 617.193 Menschen beruflich in den 24.391 Einrichtungen und Diensten, die der Caritas bundesweit angeschlossen sind. Vgl. www.caritas.de/diecaritas/wofuerwirstehen/millionenfache-hilfe (Zugriff vom 09.11.2016).

22 Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2013.

23 Evangelische Kirche in Deutschland 2012.

24 Pollack, Pickel 1999, S. 468.

25 Gabriel 2016, S. 21.

26 Schroeder 2017, S. 22; eine ähnliche Einschätzung findet sich auch bei Gabriel 2010, S. 66.

27 Van Kersbergen 1995; Manow 2004; Manow, Van Kersbergen 2009.

Abbildung 1: Anzahl der Angestellten bei der Caritas (links) und Häufigkeit des Kirchgangs von Katholiken (rechts; in Prozent)²⁸

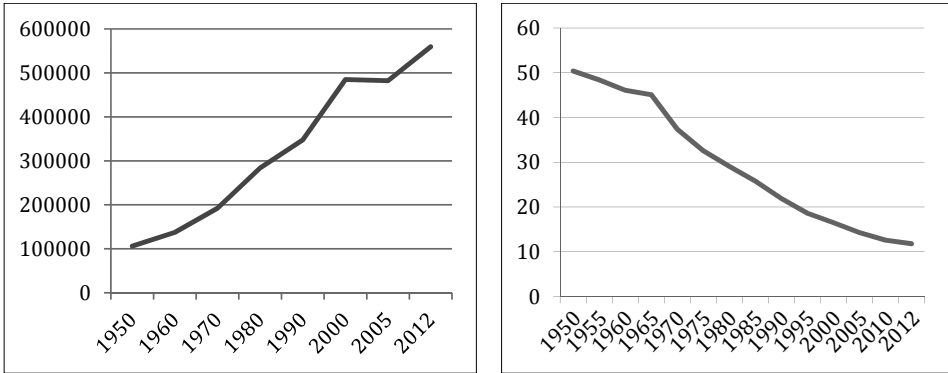
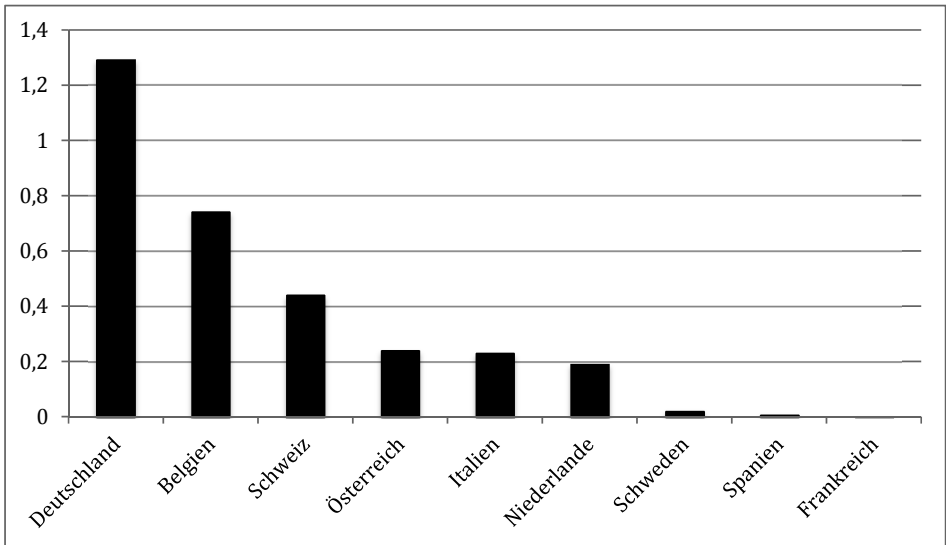


Abbildung 2: Angestellte von kirchlichen Anbietern der Wohlfahrtspflege in Prozent der Gesamtbevölkerung²⁹



Daten für Deutschland, Österreich, Schweden, Spanien und Frankreich: 2013; Italien: 2009; Belgien, Schweiz und die Niederlande: 2002.

28 Quellen: Lührs 2006; Caritas Deutschland 2012; Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2013.

29 Quellen: Deutscher Caritasverband 2012; Caritas Österreich 2013; Diakonisches Werk der EKD 2012; Diakonie Austria 2014; Caritas Espanola 2013; Secours Catholique Caritas France 2013; Crisp 2013; Baglio et al. 2012; Fix, Fix 2005.

2. Die Sonderstellung von Caritas und Diakonie in Zeiten gesellschaftlicher Pluralisierung

Nach den Erfahrungen mit Kommunismus und Faschismus in der Weimarer Republik, dem Nationalsozialismus und dem Holocaust war die Nachkriegsgesellschaft der 1940er und 1950er Jahre von einer »Rückkehr des Religiösen« geprägt.³⁰ Die Kirchen und vor allem der Sozialkatholizismus lieferten große Teile des Ideengerüsts für den Wiederaufbau des westdeutschen Wohlfahrtsstaats.³¹

Diakonie und Caritas (beziehungsweise ihre Vorgängerorganisationen) existieren schon seit Ende des 19. Jahrhunderts; beide waren in den schon teilweise subsidiär gestalteten Wohlfahrtskorporatismus Weimars eingebettet.³² Mit der konsequenten Weiterführung des Subsidiaritätsprinzips wurde ihre Stellung nach dem Krieg aber noch einmal deutlich gestärkt.³³ Zwar hatte die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) sich nicht unmittelbar für die Einführung des Prinzips eingesetzt, sie war aber in den 1950er Jahren gleichwohl davon überzeugt, dass der Staat sich aus der Wohlfahrt weitgehend heraushalten sollte.³⁴ Eine Stärkung der Stellung der Diakonie in der bundesdeutschen Wohlfahrtslandschaft war für sie daher von Beginn an zentral.³⁵ Die Katholiken wiederum hatten seit den 1930er Jahren an der Weiterentwicklung des Subsidiaritätsprinzips und seiner Implementation im modernen Wohlfahrtsstaat gearbeitet und es mit der Sozialzyklika *Quadragesimo Anno* sogar päpstlich kodifiziert.³⁶ Das Bundessozialhilfegesetz von 1961 implementierte das Subsidiaritätsprinzip schließlich auch rechtlich. Es räumte den freien Trägern einen Vorrang in der öffentlichen Wohlfahrtspflege ein, etablierte das Kostendeckungsprinzip und setzte eine pfadabhängige Entwicklung in Gang, die für alle sechs gemeinnützigen gesellschaftlichen Organisationen – Caritas, Diakonie, Arbeiterwohlfahrt, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Rotes Kreuz und Zentralwohlfahrtsstelle der Juden – Sonderrechte mit sich brachte.³⁷ Es festigte damit indirekt zugleich die dominante Stellung der kirchlichen Dienstleister Caritas und Diakonie als der am besten politisch vernetzten und gesellschaftlich verankerten Verbände unter ihnen.³⁸

Kirchlich angebundene Wohlfahrtsverbände genießen in Deutschland weitere Sonderrechte.³⁹ Diese sind verfassungsrechtlich durch Artikel 140 GG abgesichert,

30 Merritt, Merritt 1970; Pollack 2016, S. 81-83; Gabriel 2006, S. 103.

31 Hockerts 1977; Abelshauer 1996; Van Kersbergen 1995; Hien 2012.

32 Gabriel 2016, S. 26.

33 Sachße, Tennstedt 1988; Sachße, Tennstedt 2012.

34 Diese Einstellung änderte sich erst 1973 mit der Denkschrift »Die soziale Sicherung im Industriezeitalter«.

35 Kuller 2015, S. 55.

36 Pius XI. 1931; Nell-Breuning 1932.

37 Heinze, Schneiders 2013.

38 Gabriel, Reuter 2013, S. 97.

39 Listl 1986.

der die Artikel 136 ff. der Weimarer Reichsverfassung ins Grundgesetz inkorporiert hat und den konfessionellen Wohlfahrtsverbänden bestimmte Prärogative einräumt. Politisch beruht die Sonderstellung auf frühen Weichenstellungen der 1950er Jahre.⁴⁰ Anders als noch in der Weimarer Republik wurden die im Grundgesetz verankerten Selbstbestimmungsrechte der Kirchen vonseiten der Politik sehr umfassend und weitreichend interpretiert. So nahm die Adenauer-Regierung Caritas und Diakonie schon 1952 vom staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht aus (§ 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG) und gewährte den christlichen Kirchen so eine über den allgemeinen Tendenzschutz (§ 118 Abs. 1 BetrVG) deutlich hinausgehende Sonderstellung, die bis heute die Beziehungen zwischen Staat und Kirche prägt.⁴¹ Dienstleistungsbetriebe der Caritas und der Diakonie unterliegen nicht der Tarifbindung. Sie schließen in der Regel keine Tarifverträge, sondern folgen einer paritätischen Lohnfindung in Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) innerhalb des sogenannten »Dritten Wegs«.⁴² Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden in einer »Dienstgemeinschaft«, also im Konsens über die Arbeitsbedingungen, was nach Argumentation der Kirchen Streiks und Aussperrungen ebenso obsolet macht wie Tarifverträge oder eine gewerkschaftliche Involvement in den Lohnfindungsprozess.

Die Sonderstellung der Kirchen ist allerdings nicht auf ökonomisch-betriebswirtschaftliche Sachverhalte beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf den Bereich privater Lebensführung. Verantwortlich hierfür ist die sogenannte »Loyalitätsobliegenheitsklausel«: Beschäftigte von Wohlfahrtsverbänden in kirchlicher Trägerschaft sind arbeitsrechtlich dazu verpflichtet, die Wertvorstellungen ihrer Arbeitgeber nicht nur im Dienst, sondern auch im Privaten aktiv zu vertreten und zu leben. Homosexuelle Erzieherinnen, geschiedene Chefärzte, kopftuchtragende Krankenschwestern oder Freizeit-Pornostars: Sie alle können von Diakonie und Caritas entlassen werden oder werden gar nicht erst eingestellt. Sie können sich nicht auf arbeitsrechtlichen Schutz vor staatlichen Gerichten berufen, da diese Loyalitätspflichten seit einem Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1985 verfassungsrechtlich geschützt sind.⁴³

Während der Dritte Weg der Lohnfindung vor allem den Gewerkschaften ein Dorn im Auge ist, erzeugte die Loyalitätsobliegenheitsklausel in Zeiten zunehmender »soziokultureller Pluralisierung« der deutschen Gesellschaft⁴⁴ eine immer stär-

40 Mit dem Loccumer Vertrag zwischen dem Land Niedersachsen und den evangelischen Landeskirchen waren 1955 die politischen Grundlagen für die Beziehungen zwischen Staat und Kirche in der jungen Bundesrepublik gelegt worden. Unter anderem betonte die »Loccumer Formel«, auf die sich in der Folgezeit weitere Verträge zwischen Staat und Kirche beriefen, die besondere institutionelle Eigenständigkeit der Kirchen.

41 Kreß 2012; Kreß 2014.

42 Lührs 2010.

43 BVerfGE 70, 138; siehe auch schon BVerfGE 46, 73 und 53, 366. Vgl. zum Überblick auch die bei Gekeler 2013 geschilderten Fälle und die weiteren Ausführungen in Abschnitt 3.

44 Kreß 2012, S. 53; siehe auch Jähnichen et al. 2016.

kere öffentliche und mediale Aufmerksamkeit – und zum Teil auch Empörung. Die gesellschaftlichen Wertvorstellungen zu Familie, Ehe und (Homo-)Sexualität haben sich seit den »langen 60er Jahren«⁴⁵ immer mehr gewandelt und pluralisiert. Der Anteil von Frauen in Deutschland, die »nur Hausfrauen« sein wollen, war bereits zwischen 1961 und 1973 von 57 auf 29 Prozent gesunken.⁴⁶ Zwischen 1970 und 2013 steigerte sich auch der tatsächliche Anteil der Frauen, die erwerbstätig waren, von 46,5 auf 72,4 Prozent. In Westdeutschland hielten 1994 noch 68,8 Prozent aller Frauen die Aussage: »Ein Kind, das nicht zur Schule geht, wird wahrscheinlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist« für korrekt. 2002 waren es nur noch 50,7 Prozent (in Ostdeutschland 30,3 beziehungsweise 27,9 Prozent). Und während 1992 nur 135.000 Ehen pro Jahr geschieden wurden, waren es 2003 mit 214.000 Scheidungen etwa eineinhalbmal so viele. Lebten im Jahr 1972 zudem nur etwa 500.000 Menschen muslimischen Glaubens in der Bundesrepublik, waren es im Jahr 2008 schon 4,25 Millionen,⁴⁷ von denen nicht wenige ihren Lebensunterhalt als Ärzte, Krankenpfleger, Erzieher oder Raumpfleger nun auch im Wohlfahrtssektor zu verdienen suchten – und das nicht selten in Betrieben der Caritas oder der Diakonie. Auch die Politik trieb die gesellschaftliche Liberalisierung voran, etwa durch das im Jahr 2001 in Kraft getretene Lebenspartnerschaftsgesetz, mit dem eine annähernde rechtliche Gleichstellung homosexueller Partnerschaften erreicht werden sollte, oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006, das gesellschaftliche Diskriminierungen aller Art abbauen helfen sollte. Familien- und Frauenbilder haben sich in den letzten Jahrzehnten also rasant gewandelt; die deutsche Gesellschaft ist ethisch wie religiös pluraler geworden, und in den 2000er Jahren wurde die gesellschaftliche Entwicklung auch rechtlich zumindest teilweise nachvollzogen.

Die Kirchen haben auf diese Veränderungsprozesse unterschiedlich reagiert.⁴⁸ Die EKD war schon seit den 1970er Jahren bestrebt, dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung zu tragen. Bereits 1969 sprach sie erstmals davon, dass Scheidung und Wiederverheiratung keine Tabus mehr seien, und ab 1979 konnten Frauen sogar den Pfarrberuf ausüben.⁴⁹ In ihrem Familienleitfaden von 2013 tritt die EKD nun auch für »die Anerkennung unterschiedlicher sexueller Orientierungen« ein.⁵⁰ Zwar gibt es keine einheitliche Linie und viel Streit hinsichtlich des Umgangs mit Homosexuellen, dennoch haben sich 14 der insgesamt 20 deutschen Gliedkirchen für die Segnung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften ausgesprochen. Außerdem äußert sich die EKD neutral zu Scheidung und Wiederverheiratung.⁵¹ Patchworkfamilien sind explizit im protestantischen Familienbegriff eingeschlossen. In den Abschnitten

45 Lepp et al. 2016.

46 Rusciano 1992, S. 351.

47 Haug et al. 2009.

48 Für eine exzellente Übersicht über die wissenschaftliche Debatte siehe Pollack 2016.

49 Karrenberg, Schober 1980.

50 EKD 2013, S. 143.

51 Ebd.

zur Scheidungsfrage im 160 Seiten starken Familienleitfaden von 2013 scheint auch ein Frauenbild der EKD durch, das deutlich im Einklang mit gesellschaftlichen und kulturellen Veränderungsprozessen steht. Um beispielsweise einschneidende ökonomische Folgen nach einer eventuellen Scheidung abzuwehren, sollten Frauen, so die EKD, möglichst früh und kontinuierlich erwerbstätig werden.

Die katholische Kirche zeigt sich deutlich skeptischer gegenüber manchen dieser gesellschaftlichen Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse. Zwar rief Papst Franziskus im Jahr 2013 alle katholischen Bischöfe zu einer Synode zusammen, um das katholische Familienbild zu liberalisieren. Nach einem progressiven Vorbereitungs- und Zwischenbericht von 2014, der für manche ein Signal der Hoffnung auf Pluralisierung in der Kirche bedeutete, wurde diese Hoffnung im Abschlussbericht von 2015 jedoch enttäuscht.⁵² Eine weniger strenge Haltung gegenüber Geschiedenen, Wiederverheirateten und interreligiösen Trauungen sowie Zugeständnisse gegenüber homosexuellen Partnerschaften fanden im Abschlusskonvent nicht die nötige Zweidrittelmehrheit.⁵³ Der Begriff der Ehe »in guten wie in schlechten Zeiten«⁵⁴ bleibt nach wie vor zentral; sie wird sogar noch aufgewertet als »unverzichtbares Subjekt der Evangelisierung«.⁵⁵ Wiederverheirateten werden die Sakramente weiterhin verweigert. Darüber hinaus betont das Dokument deutlich den Unterschied zwischen den Geschlechtern. Es richtet sich klar gegen Gender-Mainstreaming, das »den Unterschied und die natürliche Verschiedenheit von Mann und Frau leugnet«.⁵⁶ Die »Gender-Ideologie«, so das Dokument, stellt »eine Gesellschaft ohne Geschlechterdifferenz in Aussicht und höhlt die anthropologische Grundlage der Familie aus«.⁵⁷ Die Synode sieht auch »keinerlei Fundament dafür, zwischen den homosexuellen Lebensgemeinschaften und dem Plan Gottes über Ehe und Familie Analogien herzustellen, auch nicht in einem weiteren Sinn«.⁵⁸

Hält man sich diese doch sehr unterschiedlichen Familienbilder von EKD und katholischer Kirche vor Augen, erscheint es nicht sonderlich überraschend, dass diese auch auf die Praxis der Arbeitsbeziehungen durchschlagen, wie der folgende Abschnitt zeigt.

3. Modernisierungskonflikte vor Gericht

Während es den weltlichen Arbeitgeber in der Regel nichts angeht, was seine Angestellten in ihrer Freizeit tun, wie sie ihr Privatleben gestalten oder welchen religiös-ideologisch-moralischen Vorstellungen sie anhängen, spielen diese Fragen für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im kirchlichen Sektor eine zentrale Rolle. Mit

52 Bischofssynode 2015; Vatikan 2014.

53 Drobinski 2015.

54 Bischofssynode 2015, S. 32.

55 Ebd., S. 7.

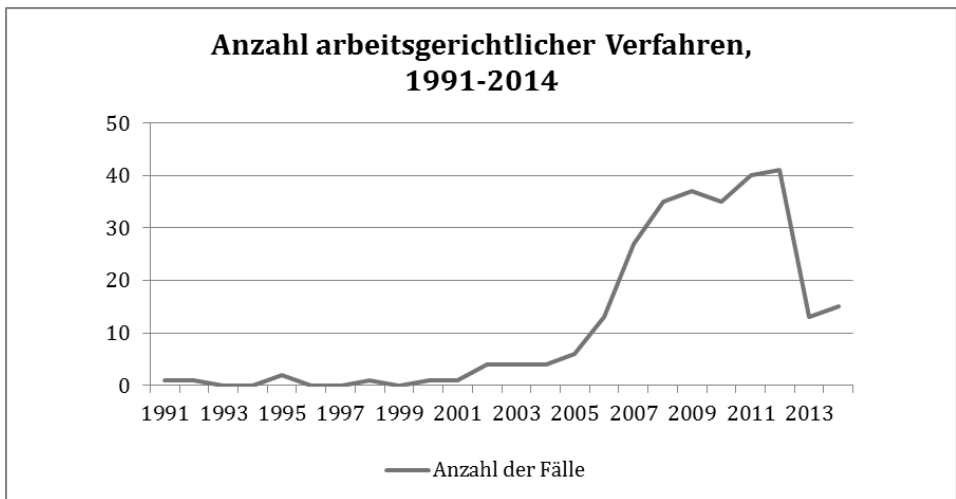
56 Ebd., S. 10.

57 Ebd.

58 Ebd., S. 48.

der Stärkung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen durch ein Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts im Jahr 1985⁵⁹ sind auch die besonderen Loyalitätspflichten kirchlicher Arbeitnehmer deutlich akzentuiert worden. Überdies gilt das allgemeine Kündigungsrecht, das Tarifrecht oder das Personalvertretungsrecht für sie nicht oder nur eingeschränkt (siehe oben). Vor dem Hintergrund der bereits diskutierten Veränderungsprozesse stellen sich für unsere empirische Analyse daher drei konkrete Fragen: erstens, wie stabil die Sonderstellung der konfessionellen Wohlfahrtsanbieter angesichts gesellschaftlicher Pluralisierungsprozesse noch ist; zweitens, wie staatliche Gerichte konkret mit der Ungleichbehandlung kirchlicher und nichtkirchlicher Arbeitnehmer umgehen (wie sie also Diskriminierungen kirchlicher Arbeitnehmer rechtlich »verarbeiten«); und drittens schließlich, ob sich hinsichtlich der Konflikte systematische Unterschiede zwischen protestantischen und katholischen Wohlfahrtsdienstleistern zeigen.

Abbildung 3: Arbeitsrechtliche Verfahren zwischen kirchlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, 1991-2004



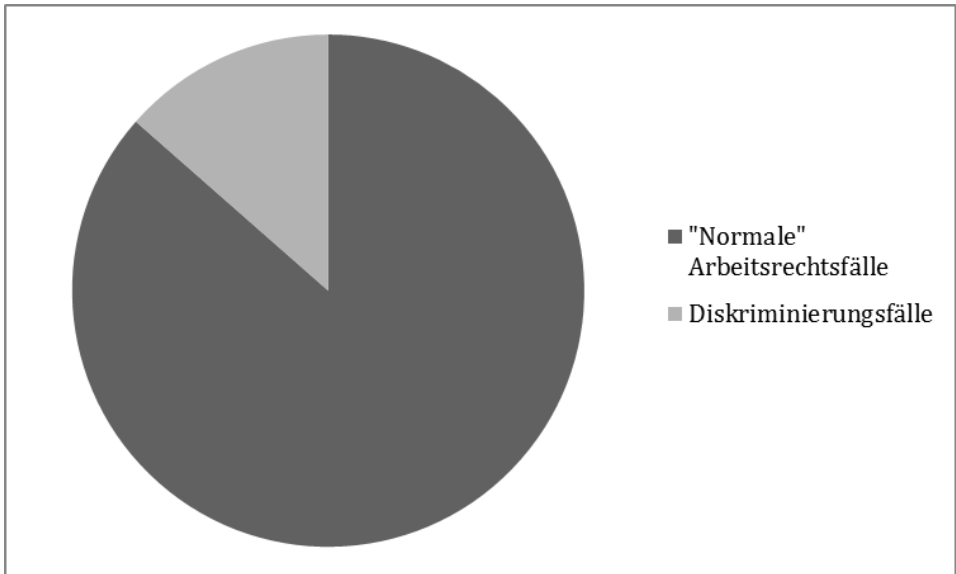
Quellen: juris-Datenbank, eigene Auswertung.

Sucht man in der juris-Datenbank nach arbeitsrechtlichen Konflikten zwischen kirchlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, so finden sich für den Zeitraum zwischen 1991 und 2014 281 Fälle, in denen Konflikte aktenkundig wurden (vgl. Abbildung 3). Schon ein erster Blick auf die Fälle zeigt eine deutliche Zunahme der vor deutschen Arbeitsgerichten verhandelten Konfliktfälle im Zeitverlauf, mit einem deutlichen Anstieg nach dem Jahr 2005 und einem Höhepunkt in den Jahren 2008

⁵⁹ BVerfGE 70, 138.

bis 2012.⁶⁰ Wurden bis zum Jahr 2005 höchstens fünf Rechtsstreite pro Jahr aktenkundig, stieg die Häufigkeit arbeitsrechtlicher Verfahren bis zum Jahr 2012 auf 41 Fälle pro Jahr. Bei einem Großteil der in der Datenbank ausgewiesenen Fälle handelt es sich nicht um durch die Sonderstellung der Kirchen bedingte, die Loyalitätspflichten betreffende »Diskriminierungsfälle«, wie sie uns im Folgenden besonders beschäftigen werden, sondern um »normale« arbeitsrechtliche Streitigkeiten, wie sie prinzipiell in jedem Unternehmen vorkommen können. Zu den Streitgegenständen gehören hier zum Beispiel Eingruppierungsfragen, betriebsbedingte Kündigungen, Anhörungsrechte der Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenbelange, Arbeitszeitkonflikte, Ansprüche auf Sonderzahlungen, Regelungen der Zusatzversorgung, Rentenanrechnungsfragen und vieles mehr. Aus der in Streit stehenden Rechtsfrage allein könnte man nicht schließen, dass es sich bei einer der Streitparteien um einen kirchlichen Arbeitgeber handelt. In unserer Studie fallen gut 85 Prozent der Fälle in diese Kategorie (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Anteil der Diskriminierungsfälle an allen Fällen



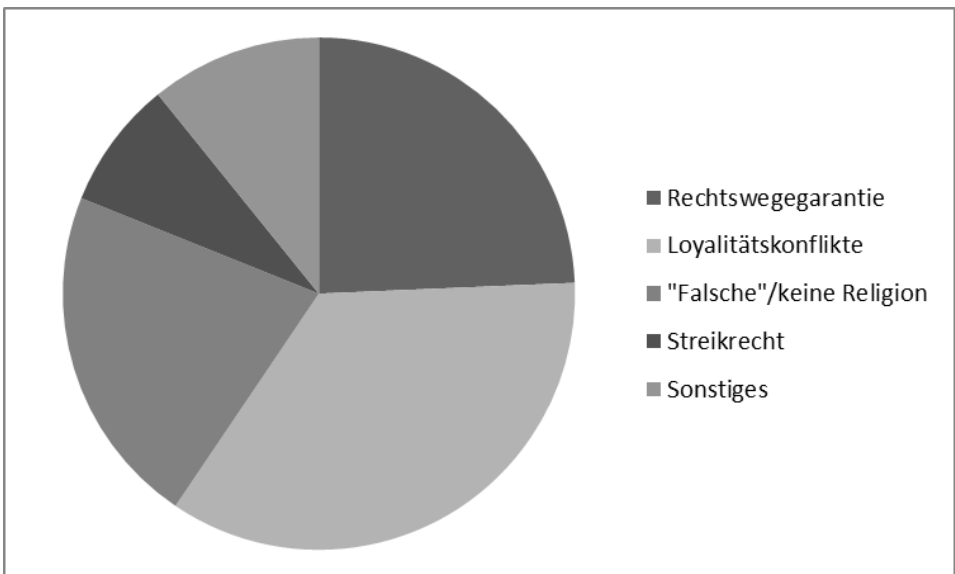
Quelle: eigene Darstellung auf Basis der juris-Datenbank.

Blickt man genauer auf die Fälle und hält nach Diskriminierungstatbeständen Ausschau, lassen sich allerdings fast 40 Fälle identifizieren, bei denen die Sonderstellung der Kirchen beziehungsweise jene der konfessionellen Wohlfahrtsanbieter eine ent-

⁶⁰ Die absoluten jährlichen Verfahrenszahlen sind, insbesondere für die 1990er Jahre, mit etwas Vorsicht zu genießen, da der Erfassungsgrad der Fälle in der juris-Datenbank möglicherweise variiert (vgl. Fußnote 14). Wichtig ist uns hier aber vor allem die Trendentwicklung der 2000er Jahre, die weitgehend unstrittig sein dürfte.

scheidende Rolle spielt. Unter Diskriminierungstatbeständen verstehen wir hier einerseits in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz individuelle Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse beziehungsweise ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität. Andererseits fassen wir unter »Diskriminierung« auch das Vorenthalten solcher Rechte, die Arbeitnehmern jenseits kirchlicher Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik grundrechtlich zustehen, wie etwa das Recht auf freie Meinungsäußerung, das Recht auf freie Entfaltung der Person, das Recht auf Schutz von Ehe und Familie und das Streikrecht. Als »Diskriminierungsfälle« gelten im Folgenden also alle Fälle, in denen die gleiche Geltung bürgerlicher Freiheitsrechte für Arbeitnehmer infrage steht – und zwar ausschließlich deshalb, weil sie Angestellte eines kirchlichen Arbeitgebers sind. Abbildung 5 kategorisiert die in unserer Studie ausgewiesenen Diskriminierungsfälle nach Gegenstandsbereichen. Nur diese Fälle schauen wir uns im Folgenden näher an.

Abbildung 5: Diskriminierungsfälle nach Gegenstandsbereich



Quelle: eigene Darstellung auf Basis der juris-Datenbank.

Wir unterscheiden dabei in einem weiteren Differenzierungsschritt, ob kirchliches Kernpersonal oder Angestellte der großen kirchlichen Wohlfahrtsdienstleister betroffen sind. Erstere liegen nicht im Fokus unserer Analyse, allerdings sind die dort sichtbar werdenden Konfliktkonstellationen ebenso wie deren Verarbeitung durch die staatliche Gerichtsbarkeit für die hier diskutierten Fragen ebenfalls relevant, weshalb auch auf sie ein kurzer Blick geworfen werden soll.

Im Kern handelt es sich bei den Diskriminierungsfällen um vier Kategorien: um Fragen der Rechtswegegarantie, um Loyalitätskonflikte im weiteren Sinne, um Fragen des Streikrechts und um Fälle der Nichtzugehörigkeit zur jeweiligen Konfessionsgemeinschaft beziehungsweise keiner Religion. Diese vier Kategorien wollen wir im Folgenden einer eingehenderen qualitativen Analyse unterziehen.

(1) *Rechtswegegarantie und Loyalitätskonflikte bei kirchlichem »Kernpersonal«*

Am deutlichsten zutage tritt die Sonderstellung der Kirchen noch immer bei der Frage, ob kirchliche Arbeitnehmer »im Verkündigungsauftrag« (vor allem Priester, Gemeindefreferenten, Ordensschwestern etc.) überhaupt rechtliches Gehör vor staatlichen Gerichten finden können (Justizgewährleistungsanspruch, Rechtswegegarantie). Staatlichen Rechtsschutz gegen kirchliche Maßnahmen erhalten kirchliche Arbeitnehmer *grosso modo* nur dann, wenn die in Streit stehende Maßnahme keine rein innerkirchliche Angelegenheit ist und die Angestellten nicht im kirchlichen »Kerngeschäft« tätig sind. Innerkirchliche Konflikte werden grundsätzlich durch eine eigene kirchliche Gerichtsbarkeit geregelt. Zwar mag im Einzelfall strittig sein, wann eine rein innerkirchliche Konstellation vorliegt, zumindest in unserer Untersuchung haben die staatlichen Gerichte dies aber typischerweise für alle Fälle des engeren kirchlichen Dienstes bejaht und das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen höher gewichtet als das jeweils individuelle Bedürfnis nach außerkirchlichem Rechtsschutz des einzelnen Klägers. Insbesondere die unteren Instanzgerichte vertraten den Standpunkt, dass innerkirchliches Recht generell nicht inzident durch staatliche Gerichte zu kontrollieren sei. Die höheren Gerichte (Bundesgerichtshof, Bundesverfassungsgericht) beurteilten die Frage zwar etwas differenzierter, indem sie zumindest auf eine mögliche subsidiäre Nachprüfbarkeit nach Beendigung des innerkirchlichen Instanzenzugs verwiesen; der Bundesgerichtshof betonte aber im Jahr 2003 zugleich, dass von staatlicher Seite nur noch geprüft werden kann, ob die infrage stehende Handlung gegen das allgemeine Willkürverbot, gegen den Begriff der guten Sitten oder den *ordre public* verstößt.⁶¹

Für unsere Fragen relevanter sind arbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen der Kirche und direkt bei ihnen angestellten Personen, die nicht im Verkündigungsauftrag tätig sind (beispielsweise Kirchenmusiker). Deren Loyalitätsverstöße (Zeugung unehelicher Kinder, außereheliche Affären) gelangen vergleichsweise häufig vor deutsche Arbeitsgerichte. Der Zugang zu staatlichen Gerichten ist bei dieser Personengruppe nicht strittig, Rechtsschutz erhalten sie im Ergebnis aber meist nicht. Typisch für die Verarbeitung dieser Loyalitätskonflikte ist ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2004,⁶² dessen zentrale Argumentation sich auch in den anderen hier analysierten Fällen wiederfindet:

»Ein kirchlicher Arbeitgeber kann – anders als ein säkularer Arbeitgeber – von den Arbeitnehmern, die Funktionsträger in den Kirchen sind, die Einhaltung der wesentlichen kirchlichen Grundsätze verlangen. Ein kirchlicher Arbeitgeber handelt deshalb nicht treuwidrig i.S.v. § 242 BGB, wenn er einem Arbeitnehmer kündigt, der die wesentlichen kirchlichen

61 BGH, AZ: V ZR 261/02.

62 BVerfG, AZ: 2 AZR 447/03.

Grundsätze nicht lebt, akzeptiert und nicht bereit ist, sie einzuhalten. Dieser Arbeitnehmer erfüllt seine beruflichen Anforderungen nicht.«

Ob ein Kirchenmusiker tatsächlich ein »Funktionsträger« der Kirche ist, hat das Bundesarbeitsgericht nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts dabei ebenso wenig selbst zu beurteilen wie die Frage, ob der Organist die »wesentlichen kirchlichen Grundsätze« tatsächlich nicht lebt; es muss die Einschätzung der Kirche selbst als einzig maßgeblich akzeptieren. Diese Linie wurde erst kürzlich im Fall eines anderen Kirchenmusikers durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) aufgebrochen. Der Mann hatte ein uneheliches Kind gezeugt und wurde entlassen; der EGMR befand, dass die deutschen Arbeitsgerichte die Grundrechte des Arbeitnehmers nicht hinreichend abgewogen hätten (insbesondere sein Recht auf Privat- und Familienleben aus Art. 8 EMRK), erkannte auf eine Verletzung der Menschenrechtskonvention und sprach einen Schadenersatz von 40.000 Euro zu.

(2) *Loyalitätskonflikte bei Caritas und Diakonie*

Auch die öffentlichkeitswirksamsten arbeitsrechtlichen Konflikte zwischen Arbeitnehmern und konfessionellen Arbeitgebern im Bereich von Diakonie und Caritas lassen sich unter der Rubrik »Loyalitätskonflikte« fassen. Hierunter fallen all jene Fälle, in denen Arbeitnehmer durch ein individuelles Verhalten, das kirchlichen Maßstäben widerspricht, in Konflikte mit ihren Arbeitgebern geraten. Typischerweise handelt es sich um Kündigungsschutzklagen von Arbeitnehmern, denen wegen Ehebruchs, Wiederverheiratung, Bigamie oder öffentlich gewordener Homosexualität ordentlich oder außerordentlich gekündigt worden ist.

Ein Klassiker des Genres der Loyalitätskonflikte ist der schon angesprochene Fall eines gekündigten und wiederverheirateten Chefarztes, der zunächst erfolgreich durch alle Instanzen auf Weiterbeschäftigung klagte, bevor sein Fall vom Bundesverfassungsgericht abschlägig beschieden und zurückverwiesen wurde. Ein Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten war auch Anlass für die Kündigung jener Erzieherin einer evangelischen Behinderteneinrichtung, die wegen der Produktion pornografischer Filme ihre Anstellung verlor. In nahezu allen Fällen loyalitätsmissachtender Verhaltensweisen urteilten deutsche Arbeitsgerichte zuungunsten der Arbeitnehmer und erkannten auf eine Verletzung der Loyalitätspflichten.

Wie wirkmächtig die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in diesen Fällen nach wie vor ist, zeigt sich beispielhaft am Fall des in neuer Beziehung lebenden Chefarztes. Hier befand das Bundesverfassungsgericht noch im Jahr 2014,⁶³ dass die Arbeitsgerichte (die den Klagen des Arztes zunächst stattgegeben hatten) das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht hinreichend gewürdigt hätten. »Die staatlichen Gerichte«, so das Bundesverfassungsgericht in seinen Leitsätzen,

»haben im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses der verfassten Kirche zu überprüfen, ob eine Organisation oder Einrichtung an der Verwirklichung des kirchlichen Grundauftrags teilhat, ob eine bestimmte Loyalitätsobliegenheit Ausdruck eines kirchlichen Glaubenssatzes ist und welches Gewicht dieser Loyalitätsobliegenheit und einem Verstoß hiergegen nach dem kirchlichen Selbstverständnis zukommt. Sie haben sodann unter dem Gesichtspunkt der Schranken des »für alle

63 BVerfG, AZ: 2 BvR 661/12.

geltenden Gesetzes« eine Gesamtabwägung vorzunehmen, in der die – *im Lichte des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen verstandenen* – kirchlichen Belange und die korporative Religionsfreiheit mit den Grundrechten der betroffenen Arbeitnehmer [...] auszugleichen sind« (Hervorhebung durch die Autoren).

Im Falle der pornografische Filme drehenden Erzieherin machte sich das Arbeitsgericht sogar die Sexualmoral der evangelischen Kirche zu eigen. Das Verhalten der Klägerin, so das Gericht,

»ist unvereinbar mit der in den Leitlinien kirchlichen Lebens festgeschriebenen kirchlichen Sexualethik und damit eine schwere persönliche sittliche Verfehlung im Sinne des § 7 Abs. 3 ARR. Aus diesen Leitlinien ergibt sich nämlich, dass das Sexualleben neben der körperlich-sexuellen Beziehung einer geistig-seelischen Beziehung bedarf.«⁶⁴

Interessant ist, dass die Arbeitsgerichte mitunter einen klaren Diskriminierungsstatbestand benennen, diesen mit Verweis auf die Rechtslage jedoch nicht ahnden (können). So bescheinigte das Arbeitsgericht Stuttgart einer Bewerberin, die wegen ihrer eingetragenen Lebenspartnerschaft nicht als katholische Erzieherin eingestellt worden war, zwar eine Benachteiligung gegenüber anderen Bewerbern; mit Verweis auf die Ausnahmestellung der Kirchen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 9 AGG) beurteilte das Gericht die Diskriminierung aber als rechtskonform.

In Einzelfällen urteilen Arbeitsgerichte bei der Abwägung zwischen den widerstreitenden Grundrechtspositionen zumindest teilweise zugunsten der Arbeitnehmer. So entschied das Arbeitsgericht Augsburg im Jahr 2012 zugunsten einer lesbischen Leiterin eines katholischen Kindergartens, der während der Elternzeit außerordentlich gekündigt worden war. Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main gab im Jahr 2007 einem Sozialarbeiter des Kolpingwerks Recht, dem wegen einer Partnerschaftssuche in einem homosexuellen Internet-Kontakt Netzwerk gekündigt worden war. Das Landgericht Köln wiederum entschied die Klage des Partners eines verstorbenen homosexuellen Pflegedienstleiters in Köln auf Hinterbliebenenrente positiv. Die katholische Zusatzversorgungskasse hatte eine eingetragene Lebenspartnerschaft als Ausschlussgrund für eine Hinterbliebenenrente definiert, das Landgericht Köln sah hierin eine nicht gerechtfertigte Diskriminierung.

Insgesamt ergibt sich für den Bereich der Loyalitätskonflikte ein gemischtes Bild. Während die unteren Instanzen mitunter dazu neigen, in der Abwägung der Grundrechtspositionen den Rechten der Arbeitnehmer größeres Gewicht einzuräumen, wurden fast alle positiv beschiedenen Klagen in höheren Instanzen wieder aufgehoben. Insbesondere das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Urteil von 2014 – unter Bekräftigung seiner schon 1985 formulierten Position – dazu beigetragen, dass gerade die oberen Fachgerichte die Rechte der Kirchen tendenziell höher gewichten. In gleich drei Fällen hat das Bundesverfassungsgericht im Übrigen Verfassungsbeschwerden von sich diskriminiert fühlenden Arbeitnehmern nicht zur Entscheidung angenommen – und so die entsprechenden kirchenfreundlichen Urteile des Bundesarbeitsgerichts bestätigt. Auffällig ist, dass vor allem die Caritas von Loyalitätskonflikten betroffen ist. Im Fall der Diakonie spielen Konflikte um die persönliche Lebensführung nur in außergewöhnlichen Konstellationen eine Rolle, etwa im Fall der Erzieherin, die pornografische Filme drehte.

64 ArbG Augsburg, AZ: 10 Ca 1518/14.

Tabelle 1: Erfolg und Misserfolg in arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen mit konfessionell gebundenen Arbeitgebern

	1. Instanz	2. Instanz	BAG	BVerfG	EGMR
Rechtswegegarantie					
Loyalitätsverstöße					
			Vergleich		
				Nichtannahme	
				Nichtannahme	
				Nichtannahme	
			Vergleich		
		Vergleich			

	1. Instanz	2. Instanz	BAG	BVerfG	EGMR
»Falsche« Religion (Nichtzugehörigkeit)					
			Vergleich		
			Vergleich		
				Vergleich	
Streikrecht				Nichtannahme	
Sonstiges			Vergleich		
			Vergleich		
				Klage zurückge- zogen	

Zugunsten des Arbeitgebers entschieden
--

Zugunsten des Arbeitnehmers entschieden

Quelle: eigene Darstellung.

Tabelle 1 zeigt den Verfahrensgang und das Ergebnis der in diesem Papier analysierten Diskriminierungsfälle nach Gerichtsstanz und aus der Sicht des jeweiligen Arbeitnehmers. Jede Zeile stellt jeweils ein Verfahren vor deutschen Gerichten dar (je nach Fall bis hin zum Bundesverfassungsgericht und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte). Die dunklen Felder markieren Urteile zugunsten der Arbeitgeberseite (beziehungsweise zuungunsten der Arbeitnehmer), die hellen Urteile zugunsten der Arbeitnehmer (beziehungsweise zuungunsten der Arbeitgeberseite), unterschieden nach Gegenstandsbereich. Schon auf den ersten Blick ist ersichtlich, dass eine Rechtswegegarantie für kirchliche Kernbeschäftigte (Pfarrer, Priester, Gemeindefereenten) praktisch nicht existiert. Hinsichtlich der Loyalitätsverstöße wird deutlich, dass die unteren Gerichtsstanzungen deutlich arbeitnehmerfreundlicher zu urteilen gewillt sind als die höheren. Lediglich der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat hier in einem wichtigen Verfahren eine andere Linie vorgegeben. Ein ähnliches Bild ergibt sich für den Bereich »falscher« oder

»abgelegter« Religion beziehungsweise der Nichtzugehörigkeit zur jeweiligen Konfessionsgemeinschaft (siehe unten). Lediglich im Bereich des Streikrechts lässt sich ein Trend hin zu einer arbeitnehmerfreundlichen Rechtsprechung feststellen.

(3) *Streikrecht*

In zwei Parallelverfahren stellte das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2012 fest, dass ein generelles Streikverbot in kirchlichen Betrieben nicht rechtmäßig ist, sondern unter bestimmten Umständen organisierte Streiks durch Gewerkschaften hinzunehmen seien. Da das Betriebsverfassungsgesetz auf kirchliche Betriebe keine Anwendung findet, stellen die genannten Urteile aus Sicht der Arbeitnehmer (respektive der Gewerkschaften) eine relevante Veränderung der Rechtslage dar.

Auf welchen Umwegen – und unter welchen spezifischen Bedingungen – sich die Rechtslage in diesem Bereich verändert hat, lässt sich an einem Verfahren nachvollziehen, das im Jahr 2010 seinen Ausgang vor dem Arbeitsgericht Bielefeld nahm und bis vor das Bundesverfassungsgericht führte. Streitgegenstand des Ausgangsverfahrens waren Streiks in privatrechtlich organisierten Krankenhäusern der Diakonie, die allesamt den Abschluss von Tarifverträgen ablehnten. Auf Klage der kirchlichen Arbeitgeber befand zunächst das Arbeitsgericht, dass Gewerkschaften wegen des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen prinzipiell kein Streikrecht in kirchlichen Betrieben zukomme. Der »Dritte Weg«, so das Gericht, sehe kein Streikrecht vor, selbst wenn »das Vorhandensein einer christlichen Dienstgemeinschaft auch nicht regelmäßig spürbar« sei. Das Landesarbeitsgericht Hamm wollte sich im Jahr 2011 dieser Linie nicht vollumfänglich anschließen. Es urteilte, dass Streiks keineswegs prinzipiell unzulässig seien; es komme vielmehr darauf an, wie nahe die zu bestreikende Einrichtung (und die betroffenen Personengruppen) dem Verkündigungsauftrag der Kirchen stehe. Auch das Bundesarbeitsgericht erkannte unter Abwägung der unterschiedlichen Grundrechtspositionen kein generelles Streikverbot in kirchlichen Krankenhäusern, knüpfte die Streikerlaubnis aber wiederum an spezifische Bedingungen. Ein Streikverbot sei innerhalb des Dritten Wegs grundsätzlich durchaus anzunehmen, so das Gericht, ein solches existiere jedoch dann nicht, wenn Gewerkschaften nicht in entsprechende kirchliche Tarifkommissionen eingebunden seien und das Ergebnis der Verhandlungen im »Dritten Weg« nicht als Mindestbedingung verbindlich sei. Das Bundesverfassungsgericht schließlich nahm eine Verfassungsbeschwerde von ver.di gegen dieses Urteil, das aus Sicht der Gewerkschaft nur einen Teilerfolg darstellte, nicht zur Entscheidung an (und ließ damit die Entscheidung des BAG bestehen).

In einem Parallelverfahren hatte der Marburger Bund ebenfalls in den Jahren 2010-2012 erfolgreich das Streikrecht in einem evangelischen Krankenhaus durchgesetzt. Anders als im obigen Fall handelte es sich hier jedoch um eine Konstellation, in der Tarifverträge nach dem »Zweiten Weg«, das heißt zwischen kirchlichem Arbeitgeber und Gewerkschaft abgeschlossen worden waren. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die vorinstanzlichen Urteile im Ergebnis, betonte aber zugleich in seinen Entscheidungsgründen, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen durchaus zu einem grundsätzlichen Streikverbot führen könne – nämlich dann, wenn die

Kirche Tarifverträgen nur unter der Bedingung einer absoluten Friedenspflicht zugestimmt habe. Die Zulässigkeit eines Streiks ist also, mit anderen Worten, letztlich abhängig von der (autonomen) Ausgestaltung des Arbeitsrechts durch die Kirchen selbst. Dies sah das Arbeitsgericht Hamburg im Jahr 2011 in einem ähnlich gelagerten Fall (des »Dritten Wegs« allerdings) wiederum anders. Es kam zu dem Schluss, dass Streikmaßnahmen nicht prinzipiell untersagt werden könnten, da der »Dritte Weg« prinzipiell keinen verfassungskonformen Ausgleich zwischen Koalitionsfreiheit und Selbstbestimmungsrecht der Kirchen herstelle.

Die drei geschilderten Fälle zeigen, dass im Bereich des Streikrechts die größte Bewegung hinsichtlich der Frage stattzufinden scheint, wie Arbeitnehmer- und Kirchenrechte gegeneinander abzuwägen sind. Legt man die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde, ist ein neues Maß an Arbeitnehmerfreundlichkeit erkennbar, ohne dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen grundsätzlich infrage gestellt würde. Inwiefern die »neue« Abwägungslinie zwischen Arbeitnehmergrundrechten und kirchlichen Rechten auch auf andere Diskriminierungsfragen ausstrahlen könnte, ist derzeit aber mehr als offen.⁶⁵ Alle Rechtsstreite um das Streikrecht in unserer Studie betrafen Wohlfahrtsdienstleister der Diakonie.

(4) Nichtzugehörigkeit oder keine Religion

Ein letztes großes Konfliktfeld, das Caritas und Diakonie gleichermaßen betrifft, sind Fälle fehlender, »falscher« oder »abgelegter« Religion, also Fälle der Nichtzugehörigkeit zur jeweiligen Konfessionsgemeinschaft. Typischerweise handelt es sich hier um Fälle muslimischer Arbeitnehmer, denen gekündigt wurde (meist wegen des Tragens eines Kopftuchs aus religiösen Gründen), christlicher Arbeitnehmer, denen nach einem Kirchenaustritt gekündigt wurde, oder konfessionsloser Arbeitnehmer, die sich bereits im Auswahlprozess diskriminiert fühlten.

Wie uneinig sich die Arbeitsgerichte insbesondere im Fall muslimischer Bewerber beziehungsweise Arbeitnehmer sind, zeigt das Beispiel einer muslimischen Bewerberin auf eine befristete Sozialpädagogenstelle, die nach eigener Darstellung ausschließlich deshalb nicht eingestellt wurde, weil sie keiner christlichen Kirche beitreten wollte. Während das Arbeitsgericht Hamburg der Klägerin Recht gab und eine Diskriminierung aufgrund der Religion erkannte, argumentierte das Landesarbeitsgericht, dass die Bewerberin objektiv ohnehin nicht für die fragliche Stelle geeignet gewesen sei; dieser Sichtweise schloss sich auch das Bundesarbeitsgericht an, obwohl im Verfahren unwidersprochen blieb, dass die potenzielle Arbeitgeberin in Unkenntnis der Religionszugehörigkeit der Bewerberin deren Eignung eindeutig bejaht hatte. Diskriminiert sah sich auch eine muslimische Pflegekraft in einer Sozialstation, der wegen ihrer Religion gekündigt worden war. Hier erklärte das Arbeitsgericht die Kündigung für unrechtmäßig, weil der Arbeitgeberin die Religionszugehörigkeit der Frau zum Zeitpunkt der Einstellung bekannt gewesen war. In diesem Fall verzichtete der kirchliche Arbeitgeber auf einen Einspruch gegen das Urteil.

65 Siehe auch Gekeler 2013, S. 235.

Vergleichsweise häufig streiten die Parteien darum, ob Arbeitnehmerinnen das Tragen eines Kopftuchs aus religiösen Gründen untersagt werden kann und ob bei Zuwiderhandlung das Arbeitsverhältnis einseitig beendet werden darf. Im Fall einer Krankenschwester in einem evangelischen Krankenhaus urteilte das Arbeitsgericht Bochum zunächst zugunsten der Klägerin. Das Landesarbeitsgericht Hamm kassierte das Urteil hingegen mit dem Argument, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen beziehungsweise die daraus folgende Loyalitätspflicht ein Verbot des Kopftuchs durch den Arbeitsgeber ermögli­che; verweigert die Krankenschwester diese Anweisung, so das Gericht, »bietet sie ihre Arbeitskraft nicht adäquat an«, und ihr kann folgerichtig gekündigt werden. In einem ähnlich gelagerten Fall einer kopftuchtragenden muslimischen Krankenschwester in einer Einrichtung der Caritas erklärte das Arbeitsgericht Köln die Kündigung zunächst ebenfalls für unrechtmäßig (weil diskriminierend), auch hier hob das Landesarbeitsgericht Köln das Urteil mit Verweis auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen wieder auf. Das Verfahren endete schließlich mit einem außergerichtlichen Vergleich.

Auch ein Kirchenaustritt bedeutet einen schweren Verstoß gegen kirchliche Grundsätze. Ein Sozialpädagoge der Caritas war im Zuge des Missbrauchsskandals aus der katholischen Kirche ausgetreten und hatte dies explizit mit dem Skandal begründet. Die Arbeitsgerichte erkannten bis hinauf zum Bundesarbeitsgericht im Kirchenaustritt einen schweren Loyalitätsverstoß, der durch Kündigung geahndet werden durfte. Ähnlich erging es einer Pflegekraft in einem Altenheim der Caritas, die ebenfalls aus der Kirche ausgetreten war. Sowohl das Arbeitsgericht Kaiserslautern als auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hielten die Kündigung der Frau für rech­ten, da ein Kirchenaustritt unter dem Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft eine schwerwiegende Loyalitätsverletzung darstelle. Vor dem Bundesarbeitsgericht einigten sich beide Parteien schließlich auf einen Vergleich, dessen Inhalt nicht öffentlich wurde.

Bessere Karten haben vor deutschen Arbeitsgerichten hingegen Arbeitnehmer, die von vornherein keiner Religion angehören. So gewann etwa ein konfessionsloser Bewerber auf eine Krankenpflegerstelle in einem katholischen Krankenhaus seine Klage; das zuständige Arbeitsgericht erkannte eine Diskriminierung nach AGG, da das Krankenhaus gegen die eigene Grundordnung verstoßen hatte, die eine Kirchenmitgliedschaft nur bei verkündungsnahen oder leitenden Angestellten forderte. Ebenfalls erfolgreich klagte ein konfessionsloser Jurist wegen seiner Nichteinstellung bei einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Arbeitnehmer immer dann einen schweren Stand vor deutschen Arbeitsgerichten haben, wenn sie nicht der Konfessionsgemeinschaft ihrer Arbeitgeberin angehören oder gar aus der Kirche ausgetreten sind. Wie schon im Bereich allgemeiner Loyalitätsverstöße übernehmen staatliche Arbeitsgerichte weitgehend die Argumentation der beiden christlichen Kirchen, dass ihr Selbstbestimmungsrecht eine Diskriminierung von Muslimen oder Apostaten erlaubt. Lediglich im Falle von Personen, die von vornherein keiner Religionsgemeinschaft angehören, scheinen die Arbeitsgerichte gewillt zu sein, den Rechten der Arbeitnehmer höheres Gewicht zuzumessen. Insgesamt manifestiert sich auch hier der Eindruck, dass auf unterer Arbeitsgerichtsebene zwar der eine oder die andere

Arbeitnehmer(in) seinen beziehungsweise ihren Fall gewinnen konnte, dass aber schon auf der Landesarbeitsgerichtsebene die kirchliche Sonderstellung ein deutlich höheres Gewicht einnimmt als die individuellen Grundrechte der Arbeitnehmer.

4. Diskussion

Fragt man nun noch einmal nach der Verarbeitung von Pluralisierungskonflikten im Bereich der kirchlichen sozialen Dienstleistungen durch die deutschen Arbeitsgerichte, ergibt sich ein zwiespältiges Bild.

Grundsätzlich zeigt sich eine deutliche Zunahme arbeitsrechtlicher Konflikte zwischen konfessionellen Arbeitgebern und ihren Mitarbeitern im Zeitverlauf. Während zwischen 1950 und 1970 nur ein einziger Streitfall bis vor das Bundesarbeitsgericht gelangte, waren es zwischen 1970 und 1986 schon elf Fälle, von denen immerhin zwei bis vor das Bundesverfassungsgericht gelangten.⁶⁶ In unserem Untersuchungszeitraum (1991 bis 2014) konnten wir 281 Fälle identifizieren, die vor deutschen Arbeitsgerichten verhandelt wurden. Ökonomische, gesellschaftliche und kulturelle Veränderungsprozesse scheinen also auf die Konflikthaftigkeit der Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie durchzuschlagen; sie spiegeln sich in einer – in absoluten Zahlen – zunehmenden Häufigkeit arbeitsrechtlicher Prozesse wider.

Viele der erfassten Konflikte sind »normale« Arbeitsrechtsstreitigkeiten, die wenig mit der Sonderstellung der konfessionell gebundenen Arbeitgeber im deutschen Wohlfahrtsstaat zu tun haben. Die Rechtsstreite um Eingruppierungsfragen, betriebsbedingte Kündigungen oder Arbeitszeitkonflikte zeigen, wie weit die »Profanisierung« der kirchennahen Wohlfahrtsanbieter bereits vorangeschritten ist: Hinsichtlich dieser Fragen unterscheiden sie sich kaum mehr von »normalen« Arbeitgebern. Andererseits findet sich in den von uns untersuchten Fällen eine keineswegs vernachlässigbare Anzahl rechtlicher Auseinandersetzungen, die direkt mit der Sonderstellung von Caritas und Diakonie zu tun haben und bei denen es um klassische Diskriminierungstatbestände der Ungleichbehandlung aufgrund der Nichtzugehörigkeit zur jeweiligen Religion, Wiederverheiratung oder »falscher« sexueller Identität geht.

Woher kommt diese Zunahme der Konflikthaftigkeit? Im Kern, so die naheliegende Vermutung, resultiert sie aus einer zunehmenden Unverträglichkeit kirchlicher und gesellschaftlicher Wertvorstellungen in Zeiten einer religiösen Pluralisierung und Entkirchlichung der bundesdeutschen Gesellschaft. Die Diskriminierung Homosexueller oder Geschiedener scheint immer weniger Menschen akzeptabel; auf diese Einstellungsveränderungen hat insbesondere die katholische Doktrin bislang nicht wirklich reagiert. Ähnliches gilt auf protestantischer Seite für die Fragen gewerkschaftlicher Vertretung und des Streikrechts, allerdings sind hier weniger die Arbeitnehmer die treibenden Kräfte als vielmehr die Gewerkschaften. Während die Caritas also eher mit ethischer Pluralisierung »zu kämpfen« hat, scheint die Dia-

66 Listl 1986.

konie eher in Kämpfe um die Ausgestaltung der ökonomischen Dimension der Arbeitsbeziehungen involviert.

Ein wichtiger Erklärungsfaktor ist die (auch religiöse) Pluralisierung der deutschen Bevölkerung, die an der Mitarbeiterstruktur der kirchlichen Arbeitgeber nicht spurlos vorübergegangen ist. Die Belegschaft von Caritas und Diakonie hat sich seit den 1950er Jahren stark gewandelt. Während 1960 von den 72.929 Angestellten der Diakonie noch 32,4 Prozent Diakone und Diakonissen waren, sank der Anteil des religiösen Kernpersonals in der Pflege bis 1970 auf 15,7 und bis 1990 auf 2,3 Prozent. Der Rückgang bei der Caritas ist ähnlich umfangreich. Heute sind Nonnen, Diakonissen und Ordensbrüder weitgehend aus Caritas und Diakonie verschwunden. Sie werden seit den 2000er Jahren nicht einmal mehr gesondert in den Mitarbeiterstatistiken ausgewiesen.⁶⁷ Bei ihnen konnte man davon ausgehen, dass sie mehr oder minder automatisch mit dem Leitbild ihrer kirchlichen Arbeitgeber übereinstimmten und daher nur wenige Wertekonflikte zutage treten sollten. Dies kann bei der weitgehend professionalisierten Belegschaft von Caritas und Diakonie heute nicht mehr erwartet werden. Eine Umfrage unter 2.600 Mitarbeitern von Caritas und Diakonie ergab 2006, dass sich nur noch 20 Prozent des religiösen Hintergrunds ihres Arbeitgebers bewusst waren, als sie sich bei ihm bewarben. Nur 11,2 Prozent hatten ihren Arbeitgeber Diakonie oder Caritas explizit wegen dessen religiösen Hintergrunds gewählt.⁶⁸ In einer Studie des Caritas-Verbands der Diözese Würzburg mit 2.000 Befragten stimmten nicht einmal 20 Prozent der Aussage zu, dass »die Kirche ein Recht hat, ihnen vorzuschreiben, was sie zu tun und zu unterlassen haben.«⁶⁹ 90 Prozent der befragten katholischen Angestellten »erachteten es nicht als sinnvoll, auf einen eigenen spirituellen Weg zu verzichten, um den Weisungen der Kirche zu folgen.«⁷⁰ Dazu passt, dass Schneiders in einer Untersuchung von 150 Stellenanzeigen von Caritas und Diakonie herausfand, dass diese weniger auf Identifikation und Werteloyalität Wert legen als auf Qualifikation.⁷¹ In einer Untersuchung der Öffentlichkeitsarbeit von Caritas und Diakonie kam Nagel überdies zu dem Schluss, dass sich diese kaum von der Kommunikation marktbasierter Anbieter unterscheidet.⁷² Vor dem Hintergrund einer professionalisierten, die gesellschaftliche Pluralisierung widerspiegelnden Belegschaft kann die Zunahme der Konflikthaftigkeit kirchlicher Arbeitsbeziehungen daher nicht verwundern – zumal die Kirchen staatlicherseits nicht gezwungen werden, die eigenen Positionen zu überdenken. »So lange das Personal hauptsächlich aus Ordensleuten und Diakonissen/Diakonen bestand und ›Gemeineschwesterinnen‹ eine Brücke bildeten, hielten sich die Spannungen in Grenzen.«⁷³ Hingegen sind heute die »Spannungen zwischen

67 Lührs 2006.

68 Lührs 2008, S. 52.

69 Ebertz, Segler 2016.

70 Ebd.

71 Schneiders 2016.

72 Nagel 2016.

73 Gabriel, zitiert in Schroeder 2017, S. 112-113.

kirchlichem Auftrag, Konkurrenzdruck, weithin säkular geprägtem Personal und Marktanforderungen erheblich gewachsen«. ⁷⁴

Die staatlichen Gerichte bestätigen bislang konsequent die Sonderstellung der konfessionellen Wohlfahrtsanbieter, indem sie Diskriminierungstatbestände mit Verweis auf diese Sonderstellung ungeahndet lassen. Die Chance einer Arbeitnehmerin, effektiven Rechtsschutz gegen eine Diskriminierung aufgrund der Nichtzugehörigkeit zu einer bestimmten Religion, Wiederverheiratung oder nonkonformer sexueller Identität zu erhalten, ist vergleichsweise gering. Zwar neigen gerade die erstinstanzlichen Arbeitsgerichte mitunter dazu, den Grundrechten der Arbeitnehmer gegenüber jenen der kirchlichen Arbeitgeber höheres Gewicht einzuräumen, häufig werden diese arbeitnehmerfreundlichen Urteile in den höheren Instanzen jedoch wieder annulliert. Insbesondere das Bundesverfassungsgericht ist bis heute nicht von seiner 1985 eingeschlagenen Linie abgewichen, den Kirchen pauschal nicht nur ein *Selbstverwaltungs-*, sondern auch ein wesentlich umfassenderes *Selbstbestimmungsrecht* einzuräumen. Die Ausstrahlungswirkung dieser Rechtsprechung insbesondere auf die höheren Instanzen des Rechtszuges kann nicht übersehen werden, während die Ausstrahlungswirkung des europäischen Rechts und der europäischen Rechtsprechung auf die deutsche Rechtsordnung bislang überschaubar geblieben ist. Die Sonderstellung der konfessionellen Wohlfahrtsdienstleister Caritas und Diakonie ist also trotz deutlicher gesellschaftlicher und rechtlicher Pluralisierungstendenzen in der Rechtsprechung der Verfassungs- und Arbeitsgerichtsbarkeit weitgehend unangetastet geblieben.

5. Fazit

Was bedeutet all dies nun für die kirchlichen Arbeitsverhältnisse im sozialen Dienstleistungssektor und die Sonderstellung der konfessionellen Anbieter?

Es bedeutet erstens, dass die Pfadabhängigkeiten des kirchenfreundlichen deutschen Wohlfahrtsstaats bislang weder durch die offenkundige Zunahme der Konflikthaftigkeit in den kirchlichen Arbeitsbeziehungen noch aufgrund der manifesten Diskriminierungstatbestände aufgebrochen wurden. Die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse spiegeln sich zwar in zunehmenden Arbeitsrechtskonflikten, die sich darin manifestierenden Konfliktkonstellationen werden aber einseitig zugunsten der konfessionellen Arbeitgeber aufgelöst.

Zweitens muss zwischen den Anbietern der Diakonie und der Caritas differenziert werden, die zum Teil mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert sind. Während die Caritas vor allem mit Loyalitätskonflikten wegen Wiederverheiratung oder Homosexualität »zu kämpfen« hat, sind Konflikte um das Streikrecht bislang eine Domäne der Diakonie. Gleichermäßen schwer tun sich beide mit aus der Kirche ausgetretenen Arbeitnehmern oder solchen muslimischen Glaubens.

Insgesamt ist auffällig, dass auch unter den Bedingungen gesellschaftlicher Modernisierung, Liberalisierung und Pluralisierung die staatlichen Akteure bislang nicht

74 Ebd.

gewillt sind, die kirchlichen Prärogativen im Bereich der Arbeitsbeziehungen zugunsten der Arbeitnehmerrechte zurückzuschneiden. Die Ausnahmeregelungen im Sinne der kirchlichen Ansprüche an Lebensweisen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind ein sprechender Indikator für diese Tatsache, die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in diesem Bereich ein anderer. Nahezu keiner der oben geschilderten Diskriminierungstatbestände hätte bei einem nichtkirchlichen Arbeitgeber vor einem Arbeitsgericht Bestand haben können.

Die vorsichtigen Bewegungen im Bereich des Streikrechts deuten zwar möglicherweise auf eine Neubewertung des Verhältnisses zwischen individuellen Grund- und kollektiven Kirchenrechten hin. Bislang ist aber nicht absehbar, ob dies von Dauer sein oder gar auf die anderen Diskriminierungsbereiche durchschlagen wird, in denen bislang nur die Gerichte der unteren Instanzen innerhalb des sie begrenzenden rechtsstaatlichen Rahmens gesellschaftliche Veränderungsprozesse rechtlich flankieren.

Eine Wende kann unter diesen Umständen wohl nur von den kirchlichen Arbeitgebern selbst kommen. Sowohl die EKD als auch die katholische Kirche sind mittlerweile um eine Abschwächung der Loyalitätsklausel bemüht.⁷⁵ Änderungen könnten im Prinzip auch vonseiten der Politik und der Justiz erfolgen. Politisch sind bislang aber keine Bestrebungen erkennbar, die Sonderstellung der konfessionellen Wohlfahrtsanbieter anzutasten. Auch vom Bundesverfassungsgericht – das in anderen Politikfeldern durchaus gesellschaftliche Veränderungsprozesse rechtlich begleitet, manchmal auch angestoßen hat – ist hier auf absehbare Zeit keine grundsätzliche Änderung seiner Rechtsprechung zu erwarten. Das Gericht verhindert bislang ein Aufweichen der kirchlichen Sonderstellung und bremst Veränderungsprozesse im Bereich der kirchlichen Arbeitsbeziehungen eher aus. Der Anstoß zu einer Änderung könnte allerdings von der europäischen Ebene ausgehen. Das Bundesarbeitsgericht legte im März 2016 dem Europäischen Gerichtshof die Frage vor, ob es mit europäischem Recht vereinbar ist, dass ein konfessioneller Träger (hier ein Werk der evangelischen Kirche) die Einstellung einer Mitarbeiterin von deren Kirchenzugehörigkeit abhängig machen darf – und warf damit die Frage auf, ob die kirchenfreundlichen Ausnahmeregelungen des AGG europarechtskonform sind. Möglicherweise bekommt das alte Apeçu, dass wir vor Gericht (und auf hoher See) in Gottes Hand seien, mit dem Urteil eine ganz neue Bedeutung.

Literatur

- Abelshauer, Werner 1996. »Erhard oder Bismarck? Die Richtungsentscheidung der deutschen Sozialpolitik am Beispiel der Reform der Sozialversicherung in den fünfziger Jahren«, in *Geschichte und Gesellschaft* 22, 3, S. 376-392.
- Baglio, G.; De Lauso, F.; Marinaro, R.; Nanni, W. 2012. »La Rivelazione: Principali Risultati e Approfondimenti Tematici«, in *Opere Per Il Bene Comune, Rivelazione Dei Servizi Socio-Assistenziali E Sanitari Ecclesiali in Italia*. Bologna: Edizioni Dehoniane.
- Bischofssynode 2015. *Relatio Synodi*. Rom. www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2015/Relatio-Abschlussbericht-Synode-2015.pdf (Zugriff vom 09.11.2016).

⁷⁵ Jähnichen et al. 2016.

- Boßenecker, Karl-Heinz; Vilain, Michael 2013. *Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege: Eine Einführung in Organisationsstrukturen und Handlungsfelder sozialwirtschaftlicher Akteure in Deutschland*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Caritas Deutschland 2012. *Caritas Jahrbuch 2012*. Freiburg: Caritas.
- Caritas Espanola 2013. *Memoria 2013 Resumen*. Madrid: Caritas.
- Caritas Österreich 2013. *Caritas Jahresberichte 2002-2013*. Wien: Caritas. www.caritas.at/service-downloads/jahresberichte/ (Zugriff vom 09.11.2016).
- Crisp, Beth R. 2013. »Social work and faith-based agencies in Sweden and Australia«, in *International Social Work* 56, 3, S. 343-355.
- Dahme, Heinz-Jürgen; Kühnlein, Gertrud; Stefaniak, Anna; Wohlfahrt, Norbert 2012. *Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen: Der »Dritte Weg« zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität. Abschlussbericht eines Forschungsprojektes im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung*. Bochum, Dortmund, Magdeburg: Hans-Böckler-Stiftung.
- Deth, Jan W. van 2001. »Wertewandel im internationalen Vergleich. Ein Deutscher Sonderweg?«, in *Aus Politik und Zeitgeschichte* 29, S. 23-30.
- Deutscher Caritasverband 2012. *Jahresbericht des Deutschen Caritasverbandes: Einblicke in die Arbeit der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes*. www.caritas.de/diecaritas/deutscher-aritasverband/verbandszentrale/jahresbericht/jahresbericht (Zugriff vom 09.11.2016).
- Diakonie Austria 2014. *Diakonie Austria Jahresberichte 2006-2012*. <http://diakonie.at/ueber-uns/jahresberichte> (Zugriff vom 09.11.2016).
- Diakonisches Werk der EKD e.V. 2012. *Übergänge: Geschäftsbericht 2012*. www.diakonie.de/media/GB-2012-20120614.pdf (Zugriff vom 09.11.2016).
- Die Welt 2015. »Erzieherinnen wegen ihres Privatlebens gekündigt«, in *Welt Online* vom 21. April 2015. www.welt.de/regionales/bayern/article139876549/Erzieherinnen-wegen-ihres-Privatlebens-gekuendigt.html (Zugriff vom 09.11.2016).
- Domradio 2015. »Ludwig Ring-Eifel vom neuen Arbeitsrecht«, in *Domradio.de* vom 5. Juni 2015. www.domradio.de/themen/bist/C3%BCmer/2015-05-06/ludwig-ring-eifel-zum-neuen-arbeitsrecht (Zugriff vom 09.11.2016).
- Drobinski, Matthias 2015. »Abschluss der Familiensynode: Rom kann sich nicht zu Reformen durchringen«, in *sueddeutsche.de* vom 24. Oktober 2015. www.sueddeutsche.de/panorama/abschluss-der-familiensynode-rom-kann-sich-nicht-zu-reformen-durchringen-1.2706925 (Zugriff vom 09.11.2016).
- Ebertz, Michael; Segler Lucia 2016. *Spiritualitäten als Ressource für eine dienende Kirche. Die Würzburg-Studie*. München: C. H. Beck.
- EKD 2013. *Zwischen Autonomie und Angewiesenheit. Familie als verlässliche Gemeinschaft stärken. Eine Orientierungshilfe des Rates der Evangelischen Kirche Deutschland (EKD)*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Evangelische Kirche in Deutschland 2012. *Gottesdienst und Abendmahl: Unsere Gottesdienste – Wer sie wann und warum besucht*. www.ekd.de/download/gottesdienst_und_abendmahl.pdf (Zugriff vom 09.11.2016).
- Fix, Birgit; Fix, Elisabeth 2005. *Kirche und Wohlfahrtsstaat: Soziale Arbeit kirchlicher Wohlfahrtsorganisationen im westeuropäischen Vergleich*. Freiburg: Lambertus.
- Gabriel, Karl 2006. »Kirchen, Religion und Religiosität in Deutschland«, in *Macht Glaube Politik? Religion und Politik in Europa und Amerika*, hrsg. v. Mörschel, Tobias, S. 103-114. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Gabriel, Karl 2010. »Von der Caritas zum sozial-caritativen Handeln der Kirche. Transformation im Selbstverständnis der Caritas in den 60er Jahren«, in *Caritas und Diakonie im »goldenen Zeitalter« des bundesdeutschen Sozialstaats. Transformation der konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den 1960er Jahren*, hrsg. v. Jähnichen, Traugott et al., S. 56-73. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gabriel, Karl 2016. »Religiöser Pluralismus in Deutschland als Herausforderung für Wohlfahrtsverbände – ein Problemaufriss«, in *Religiöse Pluralisierung: Herausforderung für konfessionelle Wohlfahrtsverbände*, hrsg. v. Jähnichen, Traugott; Nagel, Alexander-Kenneth; Schneiders, Katrin, S. 19-29. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gabriel, Karl; Reuter, Hans-Richard 2013. »Religion und Wohlfahrtsstaatlichkeit in Deutschland. Korporatistischer Sozialversicherungsstaat mit konfessioneller Prägung«, in *Religion*

- und Wohlfahrtsstaatlichkeit in Europa, hrsg. v. Gabriel, Karl et al., S. 93-140. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Gabriel, Oscar W. 1986. *Politische Kultur, Postmaterialismus und Materialismus in der Bundesrepublik Deutschland*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Gekeler, Corinna 2013. *Loyal dienen: Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co.* Aschaffenburg: Alibri.
- Haug, Sonja; Müssig, Stephanie; Stichs, Anja 2009. *Muslimisches Leben in Deutschland*. Forschungsbericht 6. Berlin: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/566008/publicationFile/31710/vollversion_studie_muslim_leben_deutschland_.pdf (Zugriff vom 09.11.2016).
- Heinze, Rolf G.; Schneiders, Katrin 2013. »Vom Wohlfahrtskorporatismus zur Sozialwirtschaft? Zur aktuellen Situation der freien Wohlfahrtspflege in Deutschland«, in *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit* 2, S. 4-17.
- Hien, Josef 2012. *Competing ideas: the religious foundations of the German and Italian welfare states*. Dissertation. Florenz: Cadmus/European University Institute. <http://cadmus.eui.eu/handle/1814/24614> (Zugriff vom 09.11.2016).
- Hockerts, Hans Günter 1977. »Sozialpolitische Reformbestrebungen in der frühen Bundesrepublik. Zur Sozialreformdiskussion und Rentengesetzgebung 1953-1957«, in *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 25, 3, S. 341-372.
- Inglehart, Ronald 1977. *The silent revolution: changing values and political styles among Western publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, Ronald; Welzel, Christian 2005. *Modernization, cultural change, and democracy: the human development sequence*. New York: Cambridge University Press.
- Jähnichen, Traugott; Nagel, Alexander-Kenneth; Schneiders, Katrin 2016. »Einleitung«, in *Religiöse Pluralisierung: Herausforderung für konfessionelle Wohlfahrtsverbände*, hrsg. v. Jähnichen, Traugott; Nagel, Alexander-Kenneth; Schneiders, Katrin, S. 9-18. Stuttgart: Kohlhammer.
- Jüster, Markus 2014. *Die verfehlte Modernisierung der freien Wohlfahrtspflege*. Baden-Baden: Nomos.
- Kamann, Matthias 2013. »Kirche gibt dem Scheitern von Ehen ihren Segen«, in *Welt Online* vom 18. Juni 2013. www.welt.de/politik/deutschland/article/117244806/Kirche-gibt-dem-Scheitern-von-Ehen-ihren-Segen.html (Zugriff vom 09.11.2016).
- Karrenberg, Friedrich; Schober, Theodor 1980. *Evangelisches Soziallexikon*. 7., vollständig neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Kreuz-Verlag.
- Klages, Helmuth 1984. *Wertorientierungen im Wandel: Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Kreß, Hartmut 2012. »Das Arbeitsrecht der Kirchen im Meinungsstreit. Neuralgische Punkte auf evangelischer und katholischer Seite«, in *Materialdienst des Konfessionskundlichen Instituts Bensheim* 63, 3, S. 53-56.
- Kreß, Hartmut 2014. *Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialethisch vertretbar? Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten*. Baden-Baden: Nomos.
- Kuller, Christiane 2015. »Der Protestantismus und die Debatten um den deutschen Sozialstaat«, in *Teilnehmende Zeitgenossenschaft*, hrsg. v. Albrecht, Christian; Anselm, Reiner, S. 53-64. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Lepp, Claudia; Oelke, Harry; Pollack, Detlef 2016. *Religion und Lebensführung im Umbruch der langen 1960er Jahre*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Liedhegener, Antonius 2014. »Religionspolitik« in Deutschland im europäischen Kontext«, in *Zeitschrift für Politik* 61, 2, S. 123-135.
- Liedhegener, Antonius; Thieme, Daniel 2015. »Verstehen und Erklären in der empirischen politikwissenschaftlichen Religionsforschung. Plädoyer für einen begründeten methodologischen Pluralismus«, in *Politische Vierteljahresschrift* 56, 4, S. 682-693.
- Listl, Joseph 1986. »Die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Dienstnehmer in der Rechtsprechung der Gerichte der Bundesrepublik Deutschland«, in *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften* 27, S. 131-158.
- Lührs, Hermann 2006. *Kirchliche Arbeitsbeziehungen: Die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden*. WiP Working Paper

33. <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/47541> (Zugriff vom 09.11.2016).
- Lührs, Hermann 2008. *Arbeit in der Kirche. Analyse einer bundesweiten Befragung von Beschäftigten in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas*. WIP Occasional Papers: Wirtschaft und Politik 41. <https://tst-bibliographie.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/47589> (Zugriff vom 09.11.2016).
- Lührs, Hermann 2010. *Die Zukunft der arbeitsrechtlichen Kommissionen: Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch*. Baden-Baden: Nomos.
- Manow, Philip 2004. *The good, the bad, and the ugly: Esping-Andersen's regime typology and the religious roots of the Western welfare state*. MPIfG working paper. www.econstor.eu/handle/10419/44286 (Zugriff vom 09.11.2016).
- Manow, Philip; Van Kersbergen, Kees 2009. »Religion and the Western welfare state – the theoretical context«, in *Religion, class coalitions, and welfare states*, hrsg. v. Van Kersbergen, Kees; Manow, Philip, S. 1-38. Cambridge: Cambridge University Press.
- Matthäus-Maier, Ingrid 2012. »Forderung nach Einhaltung von Grundrechten auch bei den Kirchen. Interview von Silvia Engels«, in *Deutschlandfunk* vom 20. November 2012. www.deutschlandfunk.de/forderung-nach-einhaltung-von-grundrechten-auch-bei-den.694.de.html?dram:article_id=227477 (Zugriff vom 09.11.2016).
- Mayr, Stefan 2012. »Bistum Augsburg: Lesbische Erzieherin siegt gegen Kirche«, in *sueddeutsche.de* vom 20. Juni 2012. www.sueddeutsche.de/bayern/lesbische-erzieherin-siegt-vor-ge-richt-wer-fuer-die-kirche-arbeitet-ist-selber-schuld-1.1387341 (Zugriff vom 09.11.2016).
- Merritt, Anna J.; Merritt, Richard L. 1970. *Public opinion in occupied Germany: the OMGUS surveys, 1945-1949*. Urbana: University of Illinois Press.
- Nagel, Alexander-Kenneth 2016. »Zwischen Anwaltschaft und Selbstbehauptung. Zur Außen-darstellung konfessioneller Wohlfahrtsverbände angesichts religiöser Pluralisierung«, in *Religiöse Pluralisierung: Herausforderung für konfessionelle Wohlfahrtsverbände*, hrsg. v. Jähnichen, Traugott; Nagel, Alexander-Kenneth; Schneiders, Katrin, S. 111-131. Stuttgart: Kohlhammer.
- Nassal, Dario 2014. »Julia Pink spricht über ihren Jobverlust als Erzieherin«, in *sueddeutsche.de* vom 28. Oktober 2014. www.sueddeutsche.de/bayern/jobverlust-wegen-pornodrehs-das-ist-doch-laecherlich-1.2193358 (Zugriff vom 09.11.2016).
- Nell-Breuning, Oswald von 1932. *Die Soziale Enzyklika*. Köln: Katholischer Tat-Verlag.
- Pickel, Gert 2014. »Religiöser Wandel als Herausforderung an die deutsche politische Kultur – Religiöse Pluralisierung und Säkularisierung als Auslöser einer (neuen) Religionspolitik?«, in *Zeitschrift für Politik* 61, 2, S. 136-159.
- Pius XI 1931. *Quadragesimo Anno*. http://w2.vatican.va/content/pius-xi/en/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html (Zugriff vom 09.11.2016).
- Pollack, Detlef 2016. »Einleitung«, in *Religion und Lebensführung im Umbruch der langen 1960er Jahre*, hrsg. v. Lepp, Claudia; Oelke, Harry; Pollack, Detlef, S. 9-28. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Pollack, Detlef; Pickel, Gert 1999. »Individualisierung und religiöser Wandel in der Bundesrepublik Deutschland«, in *Zeitschrift für Soziologie* 28, 6, S. 465-483.
- Rusciano, Frank 1992. »Rethinking the gender gap: the case of West German elections, 1949-1987«, in *Comparative Politics* 24, 3, S. 335.
- Sachße, Christoph; Tennstedt, Florian 1988. *Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland*. Band 2: Fürsorge und Wohlfahrtspflege 1871 bis 1929. Stuttgart: Kohlhammer.
- Sachße, Christoph; Tennstedt, Florian 2012. *Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland*. Band 4: Fürsorge und Wohlfahrtspflege in der Nachkriegszeit. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schädler, Karin 2010. »Diskriminierung in katholischen Einrichtungen: Tendenz schwulen- und lesbenfeindlich«, in *die tageszeitung* vom 12. Mai 2010. www.taz.de/!5142797/ (Zugriff vom 09.11.2016).
- Schneiders, Katrin 2016. »Personalrekrutierung in Zeiten religiöser Pluralisierung«, in *Religiöse Pluralisierung: Herausforderung für konfessionelle Wohlfahrtsverbände*, hrsg. v. Jähnichen, Traugott; Nagel, Alexander-Kenneth; Schneiders, Katrin, S. 132-150. Stuttgart: Kohlhammer.

- Schroeder, Wolfgang 2017. *Konfessionelle Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Fortführung des deutschen Sonderwegs durch vorsorgende Sozialpolitik*. Wiesbaden: Springer VS.
- Secours Catholique Caritas France 2013. *L'Essentielle 2013 Origine et Emploie des Ressources*. www.secoures-catholique.org/sites/scinternet/files/publications/essentiel_2014bok.pdf (Zugriff vom 09.11.2016).
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2013. *Katholische Kirche in Deutschland: Katholiken, Gottesdienstteilnehmer 1950-2013*. www.dbk.de/fileadmin/redaktion/Zahlen%20und%20Fakten/Kirchliche%20Statistik/Katholiken%20und%20Gottesdienstteilnehmer/2013-Tabelle-Katholiken-Gottesdienstteilnehmer_1950-2013.pdf (Zugriff vom 09.11.2016).
- Thieme, Daniel; Liedhegener, Antonius 2015. »Linksaußen, politische Mitte oder doch ganz anders? Die Positionierung der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) im parteipolitischen Spektrum der postsäkularen Gesellschaft«, in *Politische Vierteljahresschrift* 56, 2, S. 240-277.
- Traunmüller, Richard 2015. »Preaching to the converted? Probleme politikwissenschaftlicher Theoriebildung im Zusammenhang von Religion und Politik«, in *Politische Vierteljahresschrift* 56, 4, S. 672-681.
- Van Kersbergen, Kees, 1995. *Social capitalism. A study of Christian democracy and the welfare state*. London, New York: Routledge.
- Vatikan 2014. *Lineamenta*. Rom: Vatikan. www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2015/2015-Bischofssynode-Lineamenta.pdf (Zugriff vom 09.11.2016).
- Woelki, Rainer M. 2015. »Woelki zur Reform des kirchlichen Arbeitsrechts«, in *domradio.de* vom 5. Mai 2015, Interview durch Christoph Arens. www.domradio.de/themen/erzbistum-koeln/2015-05-05/woelki-zur-reform-des-kirchlichen-arbeitsrechts (Zugriff vom 09.11.2016).

Zusammenfassung: Seit den 1970er Jahren sind die Wohlfahrtsverbände der Kirchen in Deutschland zu den größten Arbeitgebern des Landes aufgestiegen. Dabei half ihnen ihre Sonderstellung als kirchliche Arbeitgeber. Seit den 1990er Jahren sehen sich diese jedoch einem doppelten Druck ausgesetzt. Einerseits werden sie durch die Europäisierung und Liberalisierung des sozialen Dienstleistungsbereichs zu wirtschaftlicher Professionalisierung gedrängt, andererseits gerät ihre traditionelle Sonderstellung in Deutschland durch gesellschaftliche Pluralisierung in Rechtfertigungsnot. Die in diesem Beitrag angestellte Analyse arbeitsrechtlicher Streitigkeiten vor deutschen Gerichten zwischen kirchlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zeigt, dass die Auseinandersetzung einerseits an Konflikthaftigkeit zunimmt, andererseits Caritas und Diakonie bislang ihre Sonderstellung mithilfe der Gerichte aber erfolgreich verteidigen können – allerdings mitunter um den Preis einer Diskriminierung ihrer Angestellten.

Stichworte: konfessionelle Wohlfahrtsverbände, Diskriminierung, Religion und Politik, Arbeitsrecht, Caritas und Diakonie

The times, are they a-changin'? The special status of faith-based welfare associations in times of societal pluralization

Summary: The care providers of the Catholic and Protestant church in Germany have become the country's largest employers. Since the 1990s, Caritas and Diakonie, the two largest faith-based care providers are facing a double-pressure. On the one side, Europeanization and liberalization of the care sector pressure them to be economically professionalized; on the other side, their exceptional status as church-based employers has increasingly become the target of critique in a pluralizing German society. In this paper we analyze lawsuits between employers and employees of faith-based welfare organizations in German courts. Our data shows that conflicts between church-based employers and their employees are increasing. However, Caritas and Diakonie still manage to protect their legal prerogatives – by discriminating their employees.

Keywords: faith-based welfare providers, discrimination, religion and politics, labor law, faith-based organizations

Autoren

Dr. Sascha Kneip
Abteilung Demokratie und Demokratisierung
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
sascha.kneip@wzb.eu

Dr. Josef Hien
RESceU
Università Degli Studi di Milano &
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
josefhien@googlemail.com