

burtstag von Erhard Eppler. Schriftenreihe der Evangelischen Akademie Bad Boll, Bad Boll.

Lehmann, Rolf 2011: Der Traum von einer Bürgergesellschaft - ganzheitliche Verantwortung in einer geschwisterlichen Kultur der Nächsten, Stuttgart.

Nussbaum, Martha 2014: Philosophie der Menschenrechte, Marburg.

Rauschenbach, Thomas/Müller, Siegfried (Hrsg.) 1988: Das Soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif. Weinheim 1988.

Rilling, Klaus et al. 2006: Armut lässt sich überwinden - Herausforderung für eine nachhaltige Sozialpolitik. Fachpolitischer Gesprächskreis Soziales im SPD-Kreisverband Reutlingen, Reutlingen.

Rosanvallon, Pierre 2011: Verbundenheit schaffen - Vergemeinschaftung fördern, in:

Stuttgarter Zeitung vom 19. Dezember 2011, Stuttgart.

Samariterstiftung Nürtingen/Stiftung Liebenau (Hrsg.) 2008: Das Zusammenspiel von hauptamtlicher Arbeit und Bürgerengagement, Nürtingen.

Schröder, Wolfgang 2012: Vorsorge und Inklusion. Wie finden Sozialpolitik und Gesellschaft zusammen, Berlin.

Sozialdemokratische Partei Deutschlands, Grundwertekommission 2010: An den Grenzen des Wachstums - Neuer Fortschritt ist möglich, Berlin.

Sozialdemokratische Partei Deutschlands, Landesverband Baden-Württemberg (Hrsg.) 2012: Gerechtigkeit und Barmherzigkeit. Anstöße und Materialien für eine zukunftsfähige sozialdemokratische Sozialpolitik, Stuttgart.

Das Christentum als kulturelle Wiege der Demokratie und Gleichbehandlung?

Die deutschen Kirchen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Aleksandra Lewicki

Die Evangelische Kirche Deutschlands und die Katholische Kirche in Deutschland haben seit der Nachkriegszeit eine prominente Rolle in der Gestaltung der bundesdeutschen Einwanderungs- und Integrationspolitik eingenommen. Das Kirchenasyl sowie die aktive Unterstützung von Flüchtlingen gehören zu den Kernaufgaben der Caritas und der Diakonie, und beide Werke haben sich seit den 1950er und 1960er Jahren der Belange und Bedürfnisse der damaligen „Gastarbeiter“ angenommen. Oftmals werden die Interessen von Einwanderern, die keine etablierte Interessenvertretung haben, von den Kirchen vertreten. Als sich in den 1990er Jahren schleichend Unterstützung für ein deutsches Antidiskriminierungsgesetz in den Reihen der

Grünen Partei bemerkbar machte, die 1998 Verankerung im Rot-Grünen Koalitionsvertrag fand, unterstützten die Kirchen dieses Vorhaben nachdrücklich.

Weniger öffentlich bekannt ist hingegen die Rolle, die die Lobbyabteilungen der beiden Kirchen im Verhandlungsprozess des konkreten „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG) spielten, und wie einflussreich sie ihre Forderungen in verschiedene Etappen des Gesetzgebungsprozesses einbrachten. Dieser Beitrag nimmt diese kirchlichen Interventionen in den Fokus, insbesondere da sie in einem eklatanten Widerspruch zum Selbstdarstellung der Kirchen als Advokaten von Einwanderern und gesellschaftlich benachteiligten Gruppen stehen.

Aus politikwissenschaftlicher Perspektive ist die kirchliche Einflussnahme auf den Gesetzgebungsprozess in dreierlei Hinsicht bemerkenswert: Einerseits wird an diesem Fallbeispiel deutlich, welch politisches Gewicht dem Lobbying der Kirchen im faktisch säkularen politischen System Deutschlands zukommt – insbesondere im westeuropäischen Vergleich ist dieser hohe Einfluss auf politische Prozesse außerordentlich. Andererseits verdeutlicht diese Fallstudie, dass die kirchliche Vision sozialer Gerechtigkeit, die in verschiedenen Beiträgen dieser Ausgabe des Forschungsjournal herausgearbeitet wird, auf einem Auge blind ist – nämlich der Menschenrechtsfrage in Arbeitsverhältnissen kirchlicher Einrichtungen. Die folgende Betrachtung wirft zudem ein fragwürdiges Licht auf das christliche Selbstverständnis als kulturelle „Wiege der Demokratie und Gleichbehandlung“, das sich aus dem Gebot der Nächstenliebe ableitet.¹

Im Folgenden zeichne ich die Kontroverse um die Neuregelung von Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen nach, die der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorausging, skizziere die Veränderungen an den Gesetzesentwürfen, die auf verschiedenen politischen Ebenen als Reaktion auf kirchliche Interventionen eingeführt wurden, und erläutere die Konsequenzen, die sich aus der neuen Rechtslage vor Gericht ergeben haben. Abschließend umreißt ich eine Reihe von Handlungsempfehlungen. Der Beitrag stützt sich auf die Analyse von europäischen und nationalen Gesetzesentwürfen, öffentliche Stellungnahmen zivilgesellschaftlicher Akteure und auf Forschungsinterviews mit Mitarbeitern der politischen Repräsentation der Evangelischen und Katholischen Kirche und einer Reihe von Bundesministerien.²

1 | Die Entstehung der Rechtsquelle im europäischen legislativen Prozess

Die deutsche, in den 1990er Jahren eher stagnierende Debatte um die Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes, das den

Grundrechtsschutz vor Ungleichbehandlung in Rechtsbereichen wie Arbeitsverhältnisse und Dienstleistungen konkretisieren sollte, wurde erheblich beschleunigt, als sich eine deutliche gesetzgeberische Absicht auf europäischer Ebene abzeichnete. Ein Zusammenschluss von Anti-Diskriminierungsexperten und Juristen mit Schwerpunkt im Bereich Gleichstellungsgesetzgebung (die sogenannte „Starting Line Group“) nutzte ein „Gelegenheitsfenster“ im europäischen legislativen Prozess, das sich durch den Wahlsieg von Jörg Haider in Österreich und die daraus erfolgende Handlungsbereitschaft europäischer Regierungen ergeben hatte, und legte der Europäischen Kommission einen Gesetzentwurf für eine umfassende Gleichstellungsrichtlinie vor (Geddes/ Guiraudon 2007). Die europäischen Staaten konnten sich jedoch nicht auf diesen Entwurf einigen, und die Richtlinie wurde in zwei Gesetzesvorhaben aufgeteilt, die schließlich verabschiedet wurden: Die umfassende Richtlinie (2000/43/EG vom 29.06.2000) ermöglichte Schutz vor rassistischer und ethnischer Diskriminierung im privaten und öffentlichen Sektor, während der Schutz vor Ungleichbehandlung aufgrund der Religion, der Behinderung oder sexueller Orientierung auf den Beschäftigungsbereich beschränkt wurde (2000/78/EG vom 27.11.2000).

Auf Grundlage dieser europäischen Beschäftigungsrichtlinie³, so fürchteten die Kirchen, könnten Angehörige anderer Konfessionen oder Personen, deren Lebensstil vom kirchlichen Ethos abweicht, eine Anstellung im Dienst der Kirche, sowie ihren Einrichtungen – wie etwa Krankenhäusern, Kindergärten oder Seniorenheimen – einklagen. Der rechtliche Hintergrund ist folgender: Artikel 140 Grundgesetz, der noch der Weimarer Verfassung entstammt, gewährt den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden ein Selbstbestimmungsrecht, das ihnen ermöglicht, Dienstverhältnisse der Kirche sowie der Caritas und der Diakonie autonom zu regeln. Auf Grundlage dieser Regelung entspricht es dem Selbstverständnis kirchlicher Arbeitgeber, weltanschauliche Loyalität von ihren Mitarbeitern

einzufordern. Loyalität gegenüber dem Ethos einer religiösen Organisation kann bedeuten, dass Konfessionszugehörigkeit, außereheliche Beziehungen, Scheidung, Homosexualität oder Befürwortung von Abtreibung einen Kündigungsgrund darstellen können oder gegen die Einstellung sprechen. Diese Rechtslage hat im deutschen Kontext besonders weitgreifende Auswirkungen, da öffentliche Gelder die Erbringung kirchlicher Dienstleistungen stützen, die christlichen Kirchen den zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland darstellen, und ihre Wohlfahrtsverbände in einigen Gemeinden, aber auch Pflegebereichen, wie etwa der Altenpflege, einen Großteil der verfügbaren Dienste abdecken.⁴

Schon im Entwurfsverfahren der europäischen Gesetzgebung, sowie bei ihrer Ausarbeitung im Europäischen Rat und Parlament, nutzten die Kirchen ihre Vertretungsbüros in Brüssel und setzten sich dafür ein, dass eine Ausnahmeklausel in die Richtlinie aufgenommen wurde, die das ihnen verfassungsrechtlich gewährte Diskriminierungsprivileg aufrecht erhielt. Nach einer Reihe von Interventionen (Rynkowski 2012) wurde im europäischen Gesetz verankert, dass Ungleichbehandlung zulässig ist, wenn die Religion einer Person „nach Art der Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.“⁵ Der Richtlinienentwurf stützt das Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgeber nicht in vollem Umfang, aber verdeutlicht, dass Diskriminierung bei verkündigungsnahe Aufgaben zulässig sei. Demnach dürfen Loyalitätskriterien bei der Besetzung von Stellen wie etwa der eines Pfarrers oder des Leiters einer kirchlichen Bildungseinrichtung als Auswahlkriterium angewandt werden, können aber bei der Besetzung von verkündigungsfernen Stellen, etwa in der Verwaltung, Reinigung oder Pflege, nicht eingefordert werden. Bei verkündigungsfernen Tätigkeiten dürfen Kündigungen oder Neueinstellungen demnach nicht von Kriterien abhängig gemacht werden, die

sich aus dem Ethos der Organisation ableiten, wie etwa Zugehörigkeit zu einer anderen oder keiner Konfession, Scheidung, Homosexualität oder Befürwortung von Abtreibung.

2 | Die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Die Kirchen empfanden den europäischen Kompromiss als unzureichend. Sie setzten sich im Verlauf der Umsetzung der europäischen Richtlinie in nationales Recht nachdrücklich dafür ein, dass kirchliche Arbeitgeber künftig in allen Arbeitsverhältnissen, nicht nur im Falle verkündigungsnahe Aufgaben, von der Bindewirkung des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen würden. Die Interventionen der Kirchen und die Nachbesserungen, die diese im Gesetzentwurf nach sich zogen, wurden detailliert an anderer Stelle nachvollzogen (Lewicki 2014a). Hier sei der Kürze halber anzumerken, dass die Lobbyarbeit der Kirchen insofern erfolgreich war, als dass § 9 des AGG eine Ausnahmeklausel vorsieht, die kirchliche Arbeitgeber vom Diskriminierungsschutz des Gesetzes ausnimmt. Die europarechtliche Regelung wurde dabei dahingehend verwässert, dass unterschiedliche Behandlung als zulässig gilt, „wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“⁶ Der Wegfall des Merkmals „wesentlich“ und die ausdrückliche Anerkennung des Selbstbestimmungsrechts geben kirchlichen Arbeitgebern beträchtlichen Ermessensspielraum.

Die Europäische Kommission hat angeordnet, dass die sogenannte „Kirchenklausel“ eine unzureichende Umsetzung der Intention und des Wortlauts der Gleichstellungsrichtlinie darstellt und drohte der Bundesregierung mit einem Vertragsverletzungsverfahren.⁷ Der damalige Lobbyist der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) und heutige Chef des

Bundespräsidialamts, David Gill, berichtete im Forschungsinterview jedoch, dass ein Treffen zwischen Vertretern der Katholischen Kirche, der EKD und dem damaligen EU-Kommissar Spidla „zur Klärung“ beigetragen hatte. Dem Treffen zufolge war § 9 des AGG nicht mehr Gegenstand des Vertragsverletzungsverfahrens. Offenbar wurde der Kommission glaubhaft zugesichert, dass deutschen Gerichten eine richtlinienkonforme Auslegung des AGG nahegelegt würde.

3 | Die Rechtsauslegung

Die Rechtlage blieb dadurch mehr als ambivalent, was sich auch in der deutschen rechtswissenschaftlichen Fachliteratur zum AGG niederschlägt. Rechtskommentare sind gespalten in der Frage der Auslegung der „Kirchenklausel“: Thüsing und Jousen etwa argumentieren, dass das AGG eine angemessene Auslegung der Intentionen des Europäischen Gesetzgebers darstellt (Thüsing 2003; Jousen 2008). Stein, Voigt und Wedde vertreten hingegen die Auffassung, dass § 9 des AGG von der Europäischen Rechtsquelle abweicht. Sie betonen, dass die Kirchenklausel nur bei Verkündigungsaufgaben Anwendung finden kann und empfehlen zuständigen Richtern, einen Präzedenzfall für eine Grundsatzentscheidung an den Europäischen Gerichtshof (EUGH) zu verweisen (Stein 2008; Voigt 2008; Wedde 2008). Stein fügt hinzu, dass Arbeitgeber sehr wohl verlangen können, dass Arbeitnehmer sich in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit dem kirchlichen Ethos verbunden fühlen; das Privatleben eines Arbeitnehmers jedoch unterliegt primär dem Grundrechtsschutz (2008: 508).

Die ehemalige EUGH-Richterin Colneric zeigt auf, dass die Kirchenklausel zudem in einem eklatanten Spannungsverhältnis zur internationalen Menschenrechtskonvention sowie dem internationalen Arbeitsrecht (Übereinkommen Nr. 111 der internationalen Arbeitsorganisation über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) steht (Colneric

2013). Auch sie sieht diese Spannung durch eine europarechtskonforme Auslegung des AGG nivelliert. Auch Rechtskommentare heben hervor, dass sich das Privileg kirchlicher Arbeitgeber zur Diskriminierung in Deutschland insbesondere als problematisch erweist, da kirchliche Einrichtungen von öffentlichen Geldern getragen sind und in ländlichen Gegenden oft eine Monopolstellung haben, wobei bestimmte Berufsfelder für andersgläubige, religionsferne oder nicht heteronormativ lebende Menschen in dieser Gegend unzugänglich werden.

4 | Einschlägige Gerichtsurteile

Eine Reihe von Gerichtsurteilen zu Diskriminierung in Tendenzbetrieben hat bisher die Grundsatzfrage, ob § 9 des AGG europarechtskonform ist, unbeantwortet gelassen. Drei dieser Urteile werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Im Fall Yesim Fadia ging es um die Bewerbung der Klägerin um eine Stelle als Integrationslotsin, die von der Diakonie in Hamburg ausgeschrieben worden war. Fadia wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen und vor Beginn des Gespräches gefragt, ob sie bereit sei, in die Evangelische Kirche einzutreten. Fadia verneinte, und erklärte, sie sei nicht religiös. Als ihre Bewerbung abgelehnt wurde, ging sie vors Arbeitsgericht und machte geltend, dass Religion keine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ für die Stelle einer Integrationslotsin darstellt. Das Gericht gab ihr in erster Instanz Recht und die Diakonie musste eine Entschädigung entrichten. Die EKD ging jedoch in Berufung, und das Landesarbeitsgericht befand in zweiter Instanz, dass Fadia – obwohl diese zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden war – nicht die in der Stellenschreibung spezifizierten Qualifikationen vorweisen könne, weshalb die Diskriminierungsklage nichtig sei. Dabei umging das Landesarbeitsgericht Hamburg die Grundsatzfrage nach der Konformität der Kirchenklausel mit dem übergeordneten EU-Recht.

Ein weiterer Fall, der eine Grundsatzentscheidung hätte herbeiführen können, ereignete sich ebenfalls in Hamburg. Christine Hansen arbeitete auf einer befristeten Aushilfsstelle in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf. Als ihr Arbeitgeber erfuhr, dass Hansen Mitglied in der Neuapostolischen Kirche ist, wurde sie aufgefordert entweder „die Sekte“ oder ihre Stelle zu aufzugeben. Das Arbeitsgericht erzwang, den Fall für eine Grundsatzentscheidung an den EUGH zu verweisen. Die zuständige Richterin entdeckte jedoch eine hausinterne Dienstvereinbarung der Stiftung Alsterdorf, der gemäß das Loyalitätsgebot nicht in vollem Umfang für Aushilfen gilt. Das Gericht befand, dass Christine Hansen auf dieser Grundlage diskriminiert worden sei, und die Stiftung Alsterdorf musste 5 Monatsgehälter Entschädigung zahlen. Doch auch hier kam es nicht zu einer Grundsatzentscheidung des EUGH.

Im Dezember 2013 kam es in Berlin zu einem erstinstanzlichen Urteil, das zu einer Klärung beitragen könnte. Die EKD wollte einen Bericht zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention erstellen lassen. In ihrer Stellenanzeige wurde die Kirchenmitgliedschaft sowie die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag vorausgesetzt. Das Arbeitsgericht Berlin stützte sich auf den EU-Richtlinientext und argumentierte, dass es sich bei der Religionszugehörigkeit nicht um eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ für eine wissenschaftliche Referentenstelle handle. Das Gericht sprach der Klägerin einen Monat Bruttoarbeitsgehalt als Entschädigung für die abgelehnte Bewerbung zu. Die EKD ging in Berufung, und erhielt im August 2014 in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Berlin Recht. Das Gericht argumentierte, dass die Ungleichbehandlung der Klägerin aufgrund des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen nach Art. 140 Grundgesetz und § 9 des AGG gerechtfertigt sei. Die Revision vor dem Bundesarbeitsgerichts wurde jedoch zugelassen. Das letztinstanzliche Urteil bleibt abzuwarten.

Abschließend ist anzumerken, dass obwohl eine Grundsatzentscheidung des EUGH weiterhin aussteht, dem kirchlichen Loyalitätsgebot durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte durchaus Grenzen gesetzt wurden (Colneric 2013). Der Gerichtshof in Straßburg fand etwa im Fall Schüth eine Kollision zwischen dem Recht der Kirchen auf Ungleichbehandlung und dem Grundrecht auf Privatleben. Der Organist und Chorleiter einer katholischen Kirchengemeinde war nach der einvernehmlichen Trennung von seiner Ehefrau eine zweite Verbindung eingegangen, aus der ein „außereheliches“ Kind hervorging. Der Arbeitgeber bewertete dies als schwerwiegendes Fehlverhalten und kündigte dem Organisten fristlos. Der Gerichtshof in Straßburg befand die Kündigung als unverhältnismäßig und betonte die Überordnung des Menschenrechtes auf Privatleben. Die Nähe zwischen der Tätigkeit des Klägers und dem Verkündigungsauftrag der Kirche wurde zudem als fragwürdig angesehen. Hervorgehoben wurde auch, dass der Beschwerdeführer eine Qualifikation habe, die es schwer bis unmöglich für ihn mache, eine neue Stelle außerhalb der Kirche zu finden.

5 | Ausblick

Die Kirchen befinden sich im Kontext der Antidiskriminierungspolitik in einem Spannungsfeld. Zum einen vertreten sie das Gebot der christlichen Nächstenliebe, haben sich als Wohlfahrtsräger seit jeher für die Belange von Einwanderern und Minderheiten verdient gemacht, und unterstützen prinzipiell den Diskriminierungsschutz durch das AGG. Zum anderen wollen sie keine Beschränkung ihres Sendungsauftrags in ihren semi-öffentlichen Einrichtungen hinnehmen. Dadurch wurde das AGG, dessen Grundintention der Schutz von Minderheiten vor Diskriminierung ist, paradoxerweise so umfassend von der Einflussnahme der christlichen Kirchen geprägt, dass es nun ausdrücklich das Recht der religiösen Mehrheit schützt, Individuen in Dienstverhältnissen der Wohlfahrtseinrichtungen etwa aufgrund ihrer religiösen oder sexuellen Ausrichtung zu dis-

kriminieren. Nach 9 Jahren Bestehen des AGG steht eine Grundsatzentscheidung des EUGH über die Europarechtskompatibilität dieser europaweit einzigartigen Ausnahmeregelung weiterhin aus.

Eine Klarstellung der Rechtslage von politischer Seite wäre wünschenswert; aber auch hier sind die Stimmen gespalten. Vielversprechend sind jedoch die folgenden Entwicklungen: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, deren Kernaufgabe die Umsetzung und Bekanntmachung des AGG und die Beratung von Betroffenen ist, hat vor einem Jahr einen Gastkommentar von Peter Wedde veröffentlicht, der zum Kreise jener rechtswissenschaftlichen Kommentatoren zählt, die eine europarechtskonforme Auslegung des AGG anmahnen. Darin stellt Wedde den kirchlichen Sonderweg vor dem Hintergrund der zunehmenden kulturellen und religiösen Pluralisierung Deutschlands in Frage (Wedde 2014). Das Büro zur Umsetzung für Gleichbehandlung (BUG), das unter anderem unabhängige Beratung für Diskriminierungsopfer anbietet und Klagen mit Präzedenzcharakter unterstützt, hat 2013 ein umfassendes Papier mit Nachbesserungsvorschlägen für das AGG vorge-

legt und die Novellierung des § 9 des AGG zum zentralen Anliegen gemacht (Liebscher/ Klose 2013). Im Jahr 2015 hat das BUG einen seiner Aktivitätsschwerpunkte auf Klagen mit Bezug zu Ausnahmeregelungen für Tendenzbetriebe gelegt. Widerstand gegen die Kirchenklausel erfolgt auch von Seiten der Bewegung „GERDIA, Kampagne gegen religiöse Diskriminierung am Arbeitsplatz“, die sich durch wissenschaftliche Expertisen, öffentliche Stellungnahmen und Informationsoffensiven im Bundestag einen Namen gemacht hat (Gekeler 2012).

Schließlich sei anzumerken, dass auch innerhalb der Kirchen eine kritische Auseinandersetzung um die Ausnahmeregelungen stattfindet. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau hat etwa eine Absichtserklärung der Kirchenleitung und des Vorstandes des Diakonischen Werkes zur interkulturellen Öffnung vorgelegt. Darin heißt es „Diakonische und kirchliche Einrichtungen sind in einer kulturell und religiös pluraler werdenden Gesellschaft auf eine interkulturelle Orientierung und Öffnung ihrer Arbeit angewiesen. Ein wichtiger Aspekt der interkulturellen Öffnung ist die Förderung von Vielfalt auch in der



eigenen Mitarbeiterschaft. Multikulturelle und multireligiöse Teams können dazu beitragen, die Professionalität und die notwendige Selbstreflexivität kirchlich-diakonischer Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft weiterzuentwickeln“ (Diakonie Bundesverband/ Deutsches Institut für Menschenrechte 2012: 12). Auf der Grundlage dieser Einsicht wurde ein Modell der „Dienstgemeinschaft der Anderen“ entwickelt, deren Grundannahme davon ausgeht, dass Gott auch Menschen nichtchristlichen Glaubens in den Dienst nimmt.

Dieser Schritt ist durchaus vielversprechend, auch wenn das Konzept des „Anderen“ eine bemerkenswerte Kontrastierung zwischen „Ingroup“ und „Outgroup“ fortschreibt (wobei die Outgroup der „Anderen“ jedoch breite Bevölkerungsteile einschließt, wenn man bedenkt, dass alle Geschiedenen, aus der Kirche ausgetretenen, einer anderen Konfession Angehörigen, MuslimInnen, BuddhistInnen, HinduistInnen, Bahai, AtheistInnen, AgnostikerInnen, alle die sich im Weitesten Sinne unter dem Label LGBT zusammenfassen lassen, also Schwule, Lesben, Transsexuelle, Intersexuelle, Bisexuelle, Transgender, und nicht zu vergessen, AbtreibungsbefürworterInnen dazugehören).⁸ Es ist daher zu erwarten, dass die Auseinandersetzung um den Beitrag der Kirchen zur gesellschaftlichen Gleichstellung im öffentlichen Leben weiterhin spannend bleibt.

Dr. Aleksandra Lewicki ist Research Associate am Centre for the Study of Ethnicity and Citizenship der Universität Bristol (Aleksandra.Lewicki@bristol.ac.uk).

Anmerkungen

¹ Rösch hat am Beispiel der Selbstdarstellung und des Selbstverständnisses der Evangelischen Kirche Deutschlands nachgezeichnet, wie die christliche Lehre im deutschsprachigen Raum und vor allem von den Kirchen selbst als kulturelle und soziale Grundlage der Demokratie und Gleichbehandlung verstanden wird (2012).

² Der Beitrag stützt sich auf Ausführungen in Lewicki 2014b.

³ vgl. 2000/78/EG vom 27. November 2000.

⁴ Deutsche Caritas (2011) Caritas Statistik 2011: Die Katholischen sozialen Dienste der Caritas in der BRD, online: <http://www.caritas.de/diecaritas/wofuerwirstehen/millionenfachehilfe> [23.01.2015], Diakonie Einrichtungsstatistik 2012, online: http://www.diakonie.de/media/Texte-10_2013_Einrichtungsstatistik_regional.pdf [23.01.2015].

⁵ Vgl. 2000/78/EG vom 27. November 2000.

⁶ § 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. In Absatz 2 heißt es: „Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.“

⁷ Kommission der europäischen Gemeinschaften, 2007/2362 K (2008) 0103, online: http://www.vkm-baden.de/infothek/agg_kritik_eu.pdf [25.02.2014], 5 -6.

⁸ Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Literatur

Colneric, Ninon 2013: Völkerrechtlicher Schutz gegen Grundrechtsverkürzungen im Namen der Religion. In: Däubler Wolfgang/ Zimmer Reingard (Hg.): Arbeitsvölkerrecht – Festschrift für Klaus Lörcher, Baden-Baden: Nomos, 165-187.

Diakonie Bundesverband und Deutsches Institut für Menschenrechte 2012: Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern. Erfahrungen und Perspektiven, online http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Dokumentation/diskriminierungsschutz_in_diakonischen_arbeitsfeldern.pdf [23.01.2015].

Geddes Andrew/Guiraudon, Virginie 2004: Britain, France, and EU Anti-Discrimination Policy: The Emergence of an EU Policy Paradigm. In: West European Politics, Jg. 27, Heft 2, 334-353.

Gekeler, Corinna 2012: Loyal Dienen. Kirchliches Arbeitsrecht diskriminiert, online <http://www.alibri-buecher.de/docs/Studie-Kurzfassung.pdf> [23.01.2015].

Joussen, Jacob 2008: §9 AGG und die europäischen Grenzen für das kirchliche Arbeitsrecht. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 12, 675-679.

Lewicki, Aleksandra 2014a: Social Justice through Citizenship? The Politics of Muslim Integration in Germany and Great Britain, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Lewicki, Aleksandra 2014b: Acht Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Zwischenbilanz eines brüchigen Konsenses. In: Aus Politik und Zeitgeschichte: Rassismus und Diskriminierung, Heft 13-14, 21-27.

Liebscher, Doris/Klose, Alexander 2013: Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), März 2013, online: http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung_vorl%C3%A4ufige_Endfassung.pdf [23.01.2015].

Rösch, Henriette 2012: Christentum als Kultur. In: Lewicki, Aleksandra/Möller, Melanie/Richter, Jonas/Rösch, Henriette (Hg.): Religiöse Gegenwartskultur. Zwischen Integration

und Abgrenzung, Münster: Lit Verlag, 119-133.

Rynkowski, Michał 2012: The Background to the European Union Directive 2000/78/EC. In: Hill, Mark (Hg.): Religion and Discrimination Law in the European Union, Trier: European Consortium for Church and State Research, 395-415.

Stein, Axel 2008: AGG §9. In: Wendeling-Schröder, Ulrike/Stein, Axel (Hg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar, München: Verlag C.H. Beck, 196-221.

Thüsing, Gregor 2003: Grundrechtsschutz und kirchliches Arbeitsrecht. In: Recht der Arbeit, Heft 4, 210-215.

Voigt, Burkhard 2008: Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung. In: Schleusener, Aino/Suckow, Jens/Voigt, Burkhard (Hg.): Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Neuwied: Luchterhand, 176-190.

Wedde, Peter 2008: §9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung. In: Däubler Wolfgang/Bertzbach Martin (Hg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Handkommentar, 2. Auflage, Baden-Baden: Nomos, 410-431.

Wedde, Peter 2014: Ohne Glaube kein Job? Das kirchliche Arbeitsrecht ist nicht mehr zeitgemäß, online http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2014/nl_01_2014/nl_01_gastkommentar.html?nn=4192188 [23.01.2015].

Über die Kirchensteuer

Johann-Albrecht Haupt

Von 2005 bis 2013 verminderte sich die Zahl der Kirchenangehörigen in Deutschland (evangelische und katholische Kirche) um etwa 7 v.H. auf 47,5 Millionen. Im gleichen Zeitraum wuchs das Kirchensteueraufkommen bei der katholischen Kirche von rund 4,1 Milliarden Euro auf 5,46 Milliarden Euro, bei der evan-

gelischen Kirche von 3,65 Milliarden auf 4,84 Milliarden Euro¹; das sind 33 v.H. mehr als im Jahre 2005. Für 2014 wird nach kircheneigenen Schätzungen auf evangelischer Seite erstmals mit mehr als 5 Milliarden Euro, auf katholischer Seite mit mehr 5,7 Milliarden Euro gerechnet². Ausfallende Steuereinnahmen in