

Loyalität und Religionsfreiheit

- kommt die evangelische Inquisition?

Ich bin aus der evangelischen Kirche ausgetreten. Gut, das tun viele. Dieser scheinbar private Schritt kann mir, wie allen Mitarbeitenden in der Diakonie, den Arbeitsplatz kosten. Aus gesellschaftlichen und persönlichen Gründen formuliere ich dazu Widerstand.

Ohne persönliche Betroffenheit würde ich mich nicht öffentlich-kritisch mit der Loyalitätsprüfung der Rummelsberger, der kirchlichen Sonderstellung und dem Arbeitsrecht in der Diakonie beschäftigen.

Mein Problem hat aber auch eine politische Dimension. In Deutschland ist es für christliche Arbeitgeber möglich, durch unverhältnismäßige Ausgestaltung der Loyalitätspflicht, nichtreligiöse Menschen im Arbeitsleben systematisch zu diskriminieren.

Prinzipiell kritisiere ich:

Die kirchlichen Arbeitgeber dominieren in den Sozialberufen sowohl das Arbeitsplatz-, als auch das Dienstleistungsangebot. Vielerorts fehlen säkulare Alternativen für Kunden und Arbeitsuchende. Nicht nur aus eigener Leistungsfähigkeit, sondern gefördert durch gezielten Lobbyismus auf allen politischen Ebenen, Staatsverträge, ein kirchliches Tarifsystem, Fortschreibung historischer Privilegien, Immobilienbesitz und unterstützt durch den staatlichen Kirchensteuereinzug, sicherten sich die beiden Konfessionen Hand in Hand Sonderrechte, Finanz- und Marktvorteile. (siehe: Frerk, Carsten 2015: Kirchenrepublik Deutschland).

Dieser Hintergrund bewirkt, dass Arbeitssuchenden in sozialen Berufen oft keine andere Wahl bleibt, als sich bei diakonischen Einrichtungen zu bewerben und sich den Loyalitätsrichtlinien zu unterwerfen, die von der EKD (Evangelische Kirche Deutschland) „selbstbestimmt“ und je nach Bedarf geschaffen werden. Dabei geht es nur zum Teil um die christlich- diakonische Haltung, es wird auch auf die Marktlage reagiert.

Angepasst an Anzahl der Christen in der Region, Arbeitslosenzahlen, Konkurrenz, lokale Monopolstellung usw. zeigen sich die diakonischen Arbeitgeber hart und bestehen auf deutliche Formen der Loyalität, oder sie rücken von den Forderungen so weit wie nötig ab und stellen auch Atheisten oder Andersgläubige ein, damit sie ausreichend Arbeitskräfte für ihre Geschäftsfelder finden. Deutlich wird das z.B. im Vergleich der alten und neuen Bundesländer.

Die Mitgliedschaft in einer Kirche des „Arbeitskreis christlicher Kirchen“ (AcK) wird für Nichtreligiöse, die auf die Arbeit angewiesen sind, zum Zwang. Die „AcK-Klausel“ wird konsequent angewendet – bis auf jene Ausnahmen, die sich aus der Marktlage ergeben. Religionsfreiheit im Sinne von „frei von Religion“ leben zu können, ist damit in einem großen Arbeitsmarktsektor prinzipiell ausgeschlossen.

Über das kirchliche „Selbstbestimmungsrecht“ werden Loyalitätspflichten für die Mitarbeitenden definiert, die neben beruflichen Aspekten auch die private Lebensführung betreffen. Selbst im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sorgt § 9 Abs1 dafür, *„dass mit dem Argument der Dienstgemeinschaft jede/r Beschäftigte sich an das kirchliche Selbstverständnis anpassen muss und nicht nur Beschäftigte in verkündigungs-nahen Berufen.“*

Wer denkt, im Streitfall ließe sich das wie bei allen anderen Arbeitsverhältnissen klären, täuscht sich. *„Den Arbeitsgerichten obliegt dann lediglich die Feststellung, ob diese Pflichten – nach kirchlichen Maßstäben – verletzt wurden.“* (Gekeler, Corinna 2013: Loyal dienen)

Elemente des grundsätzlichen Konfliktes:

1. Durch mein ausgeübtes Recht auf Religionsfreiheit (Austritt aus der Kirche) wird automatisch meine Loyalität zum Arbeitgeber in Abrede gestellt. Das wird grundsätzlich als Kündigungsgrund gesehen, ohne das berufliches Fehlverhalten vorliegen muss.
2. Es spielt keine Rolle, dass ich weder Verkündigungs-, noch Leitungs-Aufgaben wahrnehme und mein berufliches Verhalten unverändert loyal ist. Auf Kirchenbeamten und Leitungskräfte angewendet, sähe ich kein Problem darin, besondere Treue und Überzeugung zu verlangen. Die Ausweitung auf alle Arbeitnehmer/innen ist höchst problematisch, vor allem weil sich die Diakonie dabei an den jeweiligen Möglichkeiten orientiert, möglichst viel Vorteile auf Arbeitgeberseite zu erhalten und gleichzeitig genügend geeignete Arbeitskräfte für die Geschäftsfelder zu finden. So entstanden unterschiedliche Linien im Verlauf der Zeit und in den verschiedenen Landeskirchen. Die Richtlinie ist letztlich ein opportunistischer Zick-Zack-Kurs.
3. Weil das Betriebsverfassungsgesetz seit 1952 in kirchlichen Einrichtungen nicht mehr gilt, werden nicht Tendenzträger mit besonderen Anforderungen benannt, sondern die Loyalitätspflicht wird ohne Differenzierung auf die gesamte „Dienstgemeinschaft“ ausgeweitet. Auch als normaler Angestellter werde ich auf eine erheblich erweiterte Loyalität verpflichtet, als notwendig wäre um die Besonderheit der Diakonie zu schützen.

In meinem speziellen Fall kommt hinzu:

4. Ich habe die geforderte Loyalität gegenüber meinem Dienstvorgesetzten, mit einem gültigen Instrument der Personalverwaltung, in schriftlicher Form und vor dem Austritt aus der Kirche, ausdrücklich bekundet.
5. Seit Juli 2015 verwenden die Rummelsberger die Loyalitätserklärung. Wie sich im Oktober 2016 heraus stellte, nicht in gleicher Weise für alle Mitarbeitenden: Es wird zwischen neu einzustellenden und Bestands-Mitarbeitenden unterschieden. Die Erklärung der Loyalität steht nur Arbeitskräften offen, die neu eingestellt werden sollen. Bei bestehenden Verträgen ist ein Kirchenaustritt mit Kündigung bedroht. Das schafft Ungleichheit unter KollegInnen.
6. Und ich kritisiere, dass die Verfahrensanweisung zur Loyalitätserklärung nachträglich (ein Jahr später) erstellt wurde. Wer innerhalb des Jahres aus der Kirche ausgetreten ist unterliegt entweder keiner Loyalitätsprüfung, was ein Nachteil für Mitarbeitende ist, die seitdem austreten (wollen). Oder die Prüfung wird auch rückwirkend angewandt, was wegen der möglichen Konsequenzen eine massive Benachteiligung für diejenigen darstellt, die mit der Abgabe der Loyalitätserklärung die Kirche verließen.
7. Wenn die Prüfung erfolgt, soll ich mit einem „hochnotpeinlichen Gespräch“ einer Gesinnungsprüfung unterzogen werden, was für mich den Anschein einer „evangelischen Inquisition“ hat. Diese Methode erzeugt, wegen der Schwierigkeit Glaube zu prüfen, verknüpft mit der Möglichkeit starker Sanktionen, hohen Druck auf alle Beteiligten – übrigens auch auf die Prüfer/innen, die um ihre Aufgabe nicht zu beneiden sind. Mit ähnlichen Schwierigkeiten war die Prüfung von Wehrdienstverweigerern verbunden und die für die Kirche wichtige Frage, ob ein Irrglauben vorliegt. Diese Untersuchung auf Häresie hieß im Mittelalter Inquisition (lat: Untersuchung).

Warum wähle ich die mittelalterliche Inquisition als Metapher?

Nicht weil ich diese verstörende und grausame Epoche der Geschichte mit den aktuellen Vorgängen gleich setze. Was Kritikern heute droht ist bedeutend harmloser, im Vergleich zur Lebensgefahr der sich Häretiker/innen im Mittelalter aussetzten.

Von den Rummelsbergern weiß ich zudem, wie bemüht viele Führungskräfte eine ehrliche und praktisch umsetzbare Form suchen, wie den Loyalitäts-Anforderungen vernünftig entsprochen

werden kann. Die Leitungskräfte in der Diakonie stehen im Dilemma, sich einerseits an die „Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der EKD und Diakonie“ halten zu wollen oder müssen und andererseits die Stellen mit fachlich und persönlich geeigneten Mitarbeitenden zu besetzen. Wachsweiße Kompromisse, halb oder ganz zugedrückte Augen und scheinheiliger Formalismus sind die unvermeidbaren Folgen.

Die Inquisition war (im Gegensatz zur Hexenverfolgung) ein gut organisiertes Verfahren und im damaligen Verständnis auch gut gemeint, um Häretiker auf den richtigen Pfad zurück zu führen, Seelenheil zu retten, Irrlehren zu bekämpfen

Modern formuliert: Sie wurde zielgerichtet als (Personal-)Führungsinstrument angewendet, um von der Unternehmensphilosophie abweichende Geisteshaltungen in konfrontativ geführten Gesprächen identifizieren zu können, die Betroffenen über die Folgen ihrer falschen Sichtweise aufzuklären und deren Einstellung zu verändern, oder sich von ihnen zu trennen. Sie wurde in einem hierarchischen System, mit deutlichem Machtgefälle der Akteure, nach klaren Regeln, in Einklang mit der staatlichen Gesetzgebung und von höchst gebildeten Männern professionell durch geführt. Es ging dabei nicht um korrektes Verhalten, sondern um den richtigen Glauben.

Ich sehe funktionale und strukturelle Parallelen zwischen der modernen Rummelsberger Loaylitätsprüfung und dem mittelalterlichen Machtinstrument Inquisition. Was sich klar unterscheidet sind die Methoden der Durchführung und Sanktionierung – und darüber bin ich als Betroffener sehr froh!

Persönliche Ver- und Entflechtung

Was brachte mich dazu aus der Kirche auszutreten und damit eine Kündigung zu riskieren? Zuerst sollte ich mir besser die selbstkritische Frage stellen: Was brachte mich dazu für die Diakonie zu arbeiten, denn dadurch wird meine Entscheidung, eine Glaubensgemeinschaft zu verlassen, erst zum arbeitsrechtlichen Fall?

Die Antwort ist einfach, jedoch nicht schlicht:

Meine persönliche Biografie und Familiengeschichte ist in vielen Punkten mit der evangelisch-lutherischen Kirche und Rummelsberg eng verwoben. Viele Personen die ich gut kenne, schätze und liebe, leben den christlichen Glauben, arbeiten in kirchlichen Diensten oder in kirchlichen Funktionen.

Als Sohn eines Diakons und einer Religionspädagogin wurde ich „mit dem Gesangbuch groß“, wurde früh auf religiöses Leben und Arbeiten hin erzogen, ließ mich bewusst konfirmieren und verstand mich lange als Christ. Angeregt durch überzeugende persönliche Vorbilder und die Jugendarbeit im Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (VCP) trat ich 1985 in die Rummelsberger Bruderschaft ein, begann dort die Diakonenausbildung, schloss als Erzieher ab und leistete dann meinem Zivildienst.

Danach trat ich aus der Bruderschaft aus, wurde also nicht evangelischer Diakon, sondern studierte Sozialpädagogik. Nach meinem Studium suchte ich in Bamberg einen Arbeitsplatz, was ohne katholisches Bekenntnis, ohne persönliche Beziehungen und zu Zeiten knapper Stellen erfolglos blieb. Hier wurde mir die Marktmacht der Kirche in den Sozialberufen das erste mal drastisch vor Augen geführt.

Ein Jahr Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche mit junger Familie war genug – ich aktivierte meine Kontakte nach Rummelsberg, fand dort umgehend Arbeit (durch ein freundliches Gespräch - denn hier stimmte der Stallgeruch und es wurden neue Arbeitskräfte für den aufstrebenden ambulanten Dienst benötigt) und pendelte ca. ein Jahr lang ins Nürnberger Land, um für die Jugendhilfe der Rummelsberger Diakonie Familien zu beraten. Die Arbeit machte mir Freude, ich hatte Erfolg und gute Aussichten mich zu etablieren, wir zogen um. Die Jugendhilfestation Neumarkt wurde vor 20 Jahren zu meiner beruflichen Heimat.

Glaubensinhalte wurden in diesen 20 Jahren von keinem meiner zahlreichen Vorgesetzten angesprochen, noch Verkündigung, Andacht oder eine andere Glaubens-Äußerung eingefordert. In den praktischen Arbeitsabläufen sehe ich keinen Unterschied zu säkularen Jugendhelferträgern.

Weitaus überzeugender als die lutherische Glaubenslehre, wurde für mich der evolutionäre Humanismus, den ich über Philosophie, wissenschaftliches und systemisches Denken kennen lernte. Auf dieser Basis habe ich eine ethische Orientierung gewonnen, die sich für mich persönlich und meine Arbeit gut bewährt. So lange ich formales Mitglied der evangelischen Kirche war, gab es damit keine Spannungen.

Wie kam es zum Kirchenaustritt?

Meine persönlichen Gründe den christlichen Glauben aufzugeben sind vielfältig und spielen, für meine Argumentation rund um das kirchliche Arbeitsrecht, keine Rolle. Der Anlass war:

Im Oktober 2015 wurde ich auf die neue Loyalitätserklärung aufmerksam, ein Dokument der Rummelsberger Personalverwaltung, das im Juli 2015 erstellt wurde. Mit dieser Erklärung können Arbeitnehmende, ihre Loyalität bekunden und als Nichtchristen für die Rummelsberger Diakonie arbeiten.

Da ich schon den größten Teil meines Berufsleben, trotz abweichender persönlicher Überzeugungen, friedlich, kooperativ und loyal für die Rummelsberger in dieser Weise arbeite, war es für mich folgerichtig und innerlich konfliktfrei, dieses Dokument zu unterzeichnen (14.10.15).

Am 15.10.15 trat ich aus der Kirche aus, übergab Austrittsbescheinigung und Loyalitätserklärung meinem Dienstvorgesetzten, der sich im Gespräch vergewisserte, dass ich weiter wie gefordert in meinem Arbeitsbereich tätig sein werde und er fügte den Vorgang meiner Personalakte bei.

Ohne diese Erklärung hätte ich wegen der AcK-Klausel gegen meinen Arbeitsvertrag verstoßen. Die Möglichkeit ersatzweise die Loyalität auf diesen Weg zu dokumentieren, gab es 1997 noch nicht. Darum begrüßte ich die Erklärung als überfälligen Schritt und nutzte diese Veränderung in der Rummelsberger Personalpolitik dazu, jetzt auch offiziell ein „Nicht-mehr-Christ“ zu werden.

Aktuell

Mein Kirchenaustritt ist inzwischen 16 Monate her. Als Mitarbeiter der Rummelsberger erfülle ich meine Aufgaben zur Zufriedenheit von Kunden, KollegInnen und Vorgesetzten. Meine persönlichen Überzeugungen spielten keine praktische Rolle als ich noch Christ war, genau so weltanschaulich neutral arbeite ich als Humanist weiter.

Durch „Mitteilung 4“ der Personalabteilung vom 21.10.2016, wurde mir klar, dass sich die neue Personalpolitik der Rummelsberger nur auf neu eingestellte Mitarbeitende erstreckt. Das Instrument wurde also lediglich für die Anwerbung neuer, nützlicher Nichtchristen eingeführt.

Für „Bestandsmitarbeitende“ gelten andere Regeln. Es heißt glasklar: *„Der Austritt aus der Kirche ist bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis nach wie vor ein Grund zu einer Kündigung.“*

Betrachtet wird dabei nicht der Status (Christ/in – Nichtchrist/in), sondern vielmehr wird der Abfall vom Glauben besonders geahndet. Im übrigen wird eine spätere erneute Anstellung auch grundsätzlich ausgeschlossen – wer ausgetreten ist braucht sich keine Hoffnung mehr auf einen Job zu machen, dann hilft auch keine Erklärung.

Der Text der Mitteilung wird fortgesetzt: *„Es wurde nun entschieden, dass von einer Kündigung abgesehen werden kann, wenn kein Zweifel daran besteht, dass die Loyalität des Mitarbeitenden trotz des Kirchenaustritts weiterhin gegeben ist. Hierzu wurde ein Verfahren zur Loyalitätsprüfung vereinbart.“*

Eine Prüfung der Loyalität – das weckte Erinnerungen und Widerstand. Hier setzt die Metapher an. Der Vorstand der Rummelsberger will ein „*Unterstützungssystem*“ aus 6-10 Personen bilden. Die Mitglieder werden für 3 Jahre berufen, von der Diakonischen Akademie geschult und „*werden entweder aus dem Kreis der diakonisch Beauftragten stammen oder eingeseget (Diakon/in) oder ordiniert (Pfarrer/in) sein*“.

Das klingt für mich nach Ausbildung von Inquisitoren. Bildung eines durch Gruppenprozesse und Ideologie verbundenen Spezialisten-Teams, Auftrag von oben, Festlegung eines Verfahrens, Schulung an verbalen Daumenschrauben und der moralischen Streckbank inbegriffen. Untersuchungen mit dem Ziel: Gesinnung erforschen, dann Bekehren oder Entlassen. Kommt die evangelische Inquisition?

Es heißt, „*die Einzelfallprüfung geschieht durch ein Gespräch. Beteiligt sind der/die Mitarbeiter/in, der/die Dienstvorgesetzte/r und eine(r) Person aus dem Kreis der hierzu vom Vorstand der Rummelsberger Dienste beauftragten Personen, die nicht der Einrichtung angehört, in der der/die Mitarbeiter/in tätig ist.*“ Die „*Einzelfallprüfung erfolgt in jedem Fall*“ und so geht es später weiter: „*Haben Dienstvorgesetzter und/oder die beauftragte Person Zweifel an der Loyalität ... wird die Kündigung ausgesprochen.*“

Schwierige erkenntnistheoretische Probleme, wie die Frage, auf welche Weise durch ein Gespräch die erwünschte Zweifelsfreiheit jemals erreichbar ist, ob dafür haltbare Kriterien gefunden werden können, oder wie die Aufrichtigkeit der Aussagen eingeschätzt werden könnte, möchte ich gar nicht weiter vertiefen.

Unvermeidlich werden Folgeprobleme aufgeworfen. Sollten ChefIn oder PrüferIn aus, organisatorischen, persönlichen oder anderen Gründen eine Kündigung begrüßen, so wäre das durch das Prüfurteil „es bestehen noch Zweifel“ ohne großen Aufwand möglich. Und was ist, wenn sich beide widersprechen? Geregelt ist es lapidar mit dem „und/oder“: Eine nicht überzeugte Prüfperson genügt zur Kündigung.

Im Nachgang wäre bei ausgesprochener Kündigung noch zu sehen, wie sich die Mitarbeitervertretung dazu positioniert. Die externe Prüfung (ausdrücklich nicht durch ein Mitglied der Dienststelle) schafft in der Konstellation Dienstgeber, Dienstnehmer und Mitarbeitervertretung eine neue Dynamik, deren Folgen noch nicht abschätzbar sind.

Weiter gefragt: Falls durch eine Prüfung die Loyalität bestätigt wird – was, wenn nun eine weitere Person Zweifel bekommt? Was, wenn die Leitung wechselt und neue Zweifel aufflammen? Hätte ich jemals einen sicheren Status als Arbeitnehmer? Oder könnte jederzeit erneut ein/e Prüfer/in bemüht werden? Gibt es einen Punkt formaler Sicherheit? Wenn ja, warum sollte die unterzeichnete Loyalitätserklärung diesen Punkt nicht ebenso markieren können?

Nicht abzuschätzen ist, ob das Team aus Prüfer/in und Dienststellenleitung eher streng entsprechend der gerade aktuellen Richtlinie prüfen, oder ob es eher marktorientierte, beschwichtigende Stillhalteabkommen schließen wird. So lange es keine Öffentlichkeit gibt, lassen sich win-win-Situationen gestalten. Arbeitsplatz gegen „nicht an die große Glocke hängen“, wie in Kirchenkreisen gerne formuliert wird. Das Dilemma der Personalverantwortlichen ist: Nicht die formal notwendige anschlussfähige Gesinnung, sondern die fachliche Arbeitskraft ist die entscheidende Ressource, um qualitative soziale Arbeit leisten zu können. Darum wird nicht immer die klare Linie verfolgt, es kommt zu Duldungen, Ausnahmen, Abwarten ... wie bei mir auch.

Unsicherheit ist ein starker Stress- und Disziplinierungsfaktor. Ohne Christ zu sein kann man sich, in kirchlichen Einrichtungen, nur aus Informationsmangel über die Arbeitgeberrechte sicher fühlen. Wer nicht glaubt, um die Machtmittel weiß und die (berufliche) Existenz nicht riskieren kann, passt sich stillschweigend an, zeigt scheinheilig eine christliche Fassade oder flieht.

An was für Zeiten erinnert das?

Dejá vu

Den Dialog mit der Rummelsberger Führungsspitze, sogar das glühenden Eisen „Entlassung als Droh- und Machtmittel“, kenne ich bereits von früher:

Nach meinem Zivildienst in einer Rummelsberger Einrichtung hinterfragte ich kritisch die erlebte Praxis der „Glaubens-, Lebens- und Dienstgemeinschaft“. Dazu suchte ich ein Klärungsgespräch mit dem für meinen Arbeitsbereich zuständigen Diakon (gleichzeitig Abteilungsleitung). Das wurde mir verweigert, statt dessen sprach ein Mitglied der Brüderschaftsleitung (der Brüderhausvater) mit mir. Nach langen, ernsthaften Diskussionen stieß ich auf Verständnis. Meine Kritik und der Wunsch, mich für ein Studium beurlauben zu lassen, um später entscheiden zu können, ob ich Diakon werden wolle, wurde als berechtigt wahrgenommen und mir wurde Unterstützung zugesichert. Ein paar Tage später teilte mir der Ausbildungsleiter (Brüderpfarrer) in einem Gespräch knapp mit, das Leitungsgremium hätte beschlossen mich ultimativ vor die Wahl zu stellen: Ich müsste entweder sofort die Ausbildung mit dem theologischen Oberseminar fortsetzen, oder werde entlassen.

Der verständnisvolle Dialog und die sachlichen Argumente im Vorfeld spielten keine Rolle mehr. Statt Konfliktklärung zu betreiben, wurde Gehorsam und Autoritätshörigkeit verlangt. Nach traditioneller kirchlicher Logik hätte ich widerrufen, also von meiner Kritik ablassen und gehorsam sein müssen, um der Gemeinschaft weiterhin angehören zu können. Als zweite Möglichkeit kam nur Verurteilung und Ausschluss, also Exkommunikation, in Betracht.

Damals – es war 1989, also auch nicht mehr im Mittelalter - war ich überrascht, enttäuscht und hatte die systemischen Zusammenhänge noch lange nicht überblickt.

Schlussfolgerungen

Heute analysiere ich es so: Paternalistisches, intransparentes und autoritäres Denken und Handeln gehören strukturell zu monotheistischen Religionen, was sich im Konfliktlösungsverhalten ihrer Amtsträger widerspiegelt. Das erklärt, warum freundliche, sozial hoch engagierte und friedlich eingestellte Menschen sich im Konfliktfall auf mittelalterliche Methoden stützen. Dabei sind nicht die individuelle Einstellungen Handlungs-leitend, sondern der kirchliche Kontext.

Im Unterschied zu mir heute, als angestellter Sozialpädagoge, hätte ich mich damals als Mitglied der Rummelsberger Brüderschaft dieser kirchlichen Logik gehorsam unterwerfen müssen, um „loyal dienen zu dürfen“.

Denn Glaubensgemeinschaften dürfen sich gegen ideologische Aushöhlung schützen. So, wie Staat und Gewerkschaften von Mitarbeitenden mit besonderen Aufgaben und Rechten (z.B. BeamtenInnen, SoldatInnen, Funktionären), besondere Pflichten und Treue zu den institutionellen Werten verlangen können, genau so dürfen Kirchen von bestimmten Personengruppen besondere Loyalität einfordern. Dass sich die Funktionsträger/innen (Pfarrer/innen, DiakonInnen) gegenseitig auf den rechten Glauben prüfen, Abweichung sanktionieren und ihre Führungskräfte entsprechend ihrer Weltsicht auswählen und besonders verpflichten, bleibt ihnen unbenommen.

Das Problem ist: Diese Ansprüche werden auf alle Mitarbeitenden in der Diakonie übertragen. Kirchen haben hier Sonderrechte, sie sind keine normalen Tendenzbetriebe. Sie müssen sich seit 1952 nicht mehr an das Betriebsverfassungsgesetz halten, in dem Loyalitätspflichten und Tendenzschutz geregelt sind, sondern können „selbstbestimmt“ ihre jeweilige Definition von Loyalität als Maßstab für die „Dienstgemeinschaft“ setzen.

Warum ich heute, als normaler Arbeitnehmer in einem modern geführten Sozialkonzern, in gleicher Weise geprüft werde und loyal sein soll, wie das für Glaubensgemeinschaften gilt, das sehe ich nicht ein und mache es zum Kernpunkt meiner Kritik.

Ich gehöre keiner Bruderschaft an, sondern einer Jugendhilfeeinrichtung. Die erklärte Loyalität, zu den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitgebers und deren Einhaltung im beruflichen Handeln muss ausreichen.

Das erfordert bereits genügend Toleranz, Zurückhaltung und Flexibilität von mir als nichtreligiösem Menschen.

Wie geht es weiter?

Bisher ist unklar, ob ich durch das Untersuchungs-Raster falle, oder ob es nur noch etwas dauert, bis der Rummelsberger Vorstand die Prüfer berufen hat, sie ausgebildet sind und jemand mit meinem Fall betraut wird. Irgendwann würde ich dann erfahren, wessen Zweifel ich zu zerstreuen habe, wer meine Loyalität beleuchtet und bestätigt, oder aber meine Kündigung veranlassen wird.

Taktisches Abwarten wäre für mich eine mögliche Option. Allerdings um den Preis der fortgesetzten Ungewissheit, wie mit mir verfahren wird und dem Gefühl, meine Werte zu verleugnen.

Ich entschied mich, an diesem Punkt meine Sichtweise öffentlich und deutlich auszusprechen. Damit verhalte ich mich nicht loyal gegenüber der Idee „solche Angelegenheiten intern und im Stillen zu klären“, sondern solidarisch zu Menschen die auch von dieser Diskriminierung betroffen sind und es nicht riskieren können, das kirchliche Arbeitsrecht zu kritisieren.

Meine Meinung:

- ➔ Der Zwang zur Kirchenzugehörigkeit muss auf Tendenzträger beschränkt sein, die differenziert zu bestimmen sind. Die Ausweitung der Loyalitätspflichten auf die gesamte Dienstgemeinschaft ist weder angemessen, noch notwendig und benachteiligt nichtchristliche Arbeitnehmer/innen. Um das Problem gesellschaftlich zu lösen, muss das Betriebsverfassungsgesetz ohne Ausnahmeregelungen auch für die Dienste der Kirchen gelten.
- ➔ Auch nichtchristliche Beschäftigte müssen ihr Recht auf Religionsfreiheit wahrnehmen können und sich gleichzeitig in ihrer Berufsausübung weltanschaulich neutral und dem diakonischen Arbeitgeber gegenüber professionell loyal verhalten.
- ➔ Zweifel an der Loyalität müssen im Verhalten des Arbeitnehmers begründet sein und konkret benannt werden.
- ➔ Das Grundrecht auf Religionsfreiheit im Sinn von „Freiheit zur Religion und Freiheit von Religion“ ist auch in den Diensten der Diakonie zu gewährleisten. Kirchenaustritte zu ahnden ist diskriminierend.
- ➔ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz darf keine Ausnahmen für die Kirchen beinhalten. Der „Kirchenstaat im Staat“ muss beendet werden, damit auch diakonische Mitarbeiter/innen gleiche Rechte haben wie die Kollegen/innen in säkularen Einrichtungen.
- ➔ Die geplante Loyalitätsprüfung der Rummelsberger stellt ein kirchliches Machtinstrument dar, das Scheinheiligkeit und Ausweichbewegungen anstelle angemessener beruflicher Loyalität fördert.

Hansjörg Albrecht

Erzieher, Diplom-Sozialpädagoge (FH)

Systemischer Familientherapeut (IFW, SG)