

SYSTEMRELEVANT 127

Was das kirchliche Arbeitsrecht genau umfasst, wieso es nicht zeitgemäß ist und warum die Ungleichbehandlung durch es nur in Ausnahmefällen zu rechtfertigen sei, erklärt Johanna Wenckebach.

Marco Herack:

Heute ist Freitag, der 13. Dezember 2023. Willkommen zur 127. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hi, Marco, grüß dich. Huhu, Freitag der 13. Und dann ein religiöses Thema.

Marco Herack:

Ja, ich war auch schon am Schlucken. Das haben wir vielleicht nicht ganz so gut geplant. Also wenn wir nach der Folge verschwinden, ihr wisst, woran es lag. Jedenfalls, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und es ging auch schnell, wir hatten gestern eine Aufnahme und heute eine Aufnahme. Also willkommen zurück, Johanna.

Johanna Wenckebach:

Ja, wir hauen raus dieses Jahr auf jeden Fall im HSI.

Marco Herack:

Die wird dann nächste Woche veröffentlicht.

Johanna Wenckebach:

Genau.

Marco Herack:

Und wenn ihr uns dazu noch was mitteilen möchtet, also zu der Folge, wie auch zu Johannas Anwesenheit, also wenn ihr sie viel öfter hören möchtet, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Auf Mastodon als [jo_wenckebach@legal.social](https://mastodon.social/@jo_wenckebach). Und wir freuen uns sehr, wenn wir uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über Kirchenarbeitsrecht unterhalten. Aber, wie ich gerade gelernt habe, es nennt sich eigentlich kirchliches Nebenarbeitsrecht.

Johanna Wenckebach:

Ganz genau.

Marco Herack:

So, jetzt musst du dir mal helfen, Johanna, wieso hat denn die Kirche oder hat sie denn tatsächlich ein eigenes Arbeitsrecht in Deutschland?

Johanna Wenckeback:

Ich finde das ein super spannendes Thema. Und das Gutachten, das wir gerade zu diesem Thema veröffentlicht haben, ist auch echt dick. Peter Stein hat das für uns geschrieben. Ich würde gerne gleich am Anfang schon mal auf dieses Buch, das auf unserer Homepage zum Download Open Source zur Verfügung steht, verweisen. Weil ich fürchte, dass wir nicht alle Details besprechen können. Die aber wirklich alle sehr spannend sind in diesem Zusammenhang. Und zwar nicht nur wegen der aktuellen politischen Vorhaben, die hoffentlich zu dem Thema kommen, sondern eben auch wegen dieser allerersten Frage, die du grade gestellt hast. Ich weiß nicht, wer gerne historische Romane liest, ich gehöre dazu. Ich bin gerade in der frühen Neuzeit, die ja wiederum auch nicht so lange her ist, wenn man es jetzt beispielsweise mit dem Römischen Reich vergleicht. Und in beiden Phasen dieser Geschichte hat Kirche immer eine staatliche Rolle gehabt und enorme Macht, sozusagen auch staatliche Macht auszuüben, Recht zu setzen. Das Heilige Römische Reich, ja, wenn wir bis dahin zurückgehen, geprägt von der Einheit von Kirche und Reich. Und der Streit um Religion dann auch in Zeiten der Reformation, der auch noch mal sehr stark politische Macht und Religion verbunden hat. Und wirklich die Geschichte unseres Landes immer sehr stark geprägt hat. Und das ist natürlich auch, als unser Grundgesetz, die Verfassung geschaffen wurde, nicht bedeutungslos gewesen, diese Jahrhunderte des Einflusses der Kirchen auf Staat und kirchlicher Macht. Und die Bedeutung von Religion, die in der heutigen Gesellschaft sicherlich nicht mehr dieselbe ist wie früher. Können wir ja später noch mal drüber reden, auch das hat sich der Autor unseres Gutachtens mal genauer angeschaut.

Gut, wir kennen die Daten zu den Austritten aus den Kirchen und so weiter. Aber als das Grundgesetz gemacht wurde, ist es eben Gegenstand gewesen der Frage, wie soll eigentlich das Verhältnis von Kirche und Staat sein. Und wie wir alle wissen, in Deutschland gibt es eine kooperative Trennung von Staat und Kirche. Und das Grundgesetz verlangt vom Staat auch, weltanschaulich religiös neutral zu sein. Das prägt unseren Staat und auch das Recht natürlich in vielerlei Aspekten. Aber gleichzeitig ist eben auch Religionsfreiheit eingeräumt worden als Freiheitsrecht, den Menschen. Und was das Besondere ist für die Stellung der Kirchen, also das eine betrifft ja sozusagen die individuelle Glaubensfreiheit, dass Menschen die Freiheit haben sollen, ihre Religion auszuüben, ungehindert vom Staat. Das Besondere ist aber, dass für die Kirchen trotzdem auch noch mal eine besondere Stellung festgelegt wurde, und das findet sich ganz hinten im Grundgesetz, im Artikel 140. Da blättern viele gar nicht hin. Meistens Menschen, die jetzt nicht mit Verfassungsrecht tiefer beschäftigt sind, kennen die Artikel der Verfassung vorne. Wo die Grundrechte stehen, die Menschenwürde, aber tatsächlich gibt es auch einen Artikel 140 im Grundgesetz, in unserer Verfassung, und da steht eben drin, dass bestimmte Bestimmungen der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 Bestandteil des Grundgesetzes sind. Diese deutsche Verfassung vom 11. August 1919, das ist die Weimarer Reichsverfassung. Da steht in Artikel 136, und das ist eben einer dieser Artikel, die über den 140 Grundgesetz in unsere Verfassung eingeschlossen werden,

dieser Artikel 136 der Weimarer Reichsverfassung, der die Religionsunabhängigkeit von Rechten und Pflichten regelt zum Beispiel und festlegt, bürgerliche und staatsbürgerliche Rechte und Pflichten werden durch die Ausübung der Religionsfreiheit weder bedingt noch beschränkt. Und dann gibt es den Artikel 137, der zum einen sagt, es gibt keine Staatskirche. Und zweitens sagt, die Freiheit der Vereinigung zu Religionsgesellschaften wird gewährleistet. Und der Zusammenschluss von Religionsgesellschaften innerhalb des Reichsgebiets unterliegt keinen Beschränkungen. Und dann, das ist ganz wichtig, jetzt für das Thema, über das wir hier reden wollen, jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihr Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde. Und das ist sozusagen die Grundlage für die Besonderheiten auch im Arbeitsrecht in Kirchen.

Marco Herack:

Ich bin so ein bisschen irritiert bei der ganzen Sache. Weil hat die Kirche jetzt quasi den gleichen Status wie eine Gewerkschaft? Oder wie muss ich mir das vorstellen? Kann dann einfach so ihre Regeln verhandeln? Oder machen die das selbst? Oder? Ein bisschen hänge ich so in der Luft bei der Sache.

Johanna Wenckebach:

Ganz interessante Frage. Das Recht hat sich natürlich fortentwickelt. Also diese Inkorporation der Weimarer Rechtsverfassung in die Verfassung ist natürlich schon einige Jahre alt, als das Grundgesetz entstanden ist. Und man muss aber sagen, dass tatsächlich das Bundesverfassungsgericht in einer Entscheidung von 2014 auch noch mal bestätigt hat, dass es eben dieses besondere Verhältnis von Kirchen und Staat gibt. Und das Gutachten, das ich grade schon erwähnt habe, vertritt eben die Auffassung, dass das, was das Bundesverfassungsgericht vor knapp zehn Jahren entschieden hat, über dieses Nebenarbeitsrecht der Kirchen, nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Vor allen Dingen wegen grundlegender Urteile des Europäischen Gerichtshofs. Peter Stein war lange Arbeitsrichter. Er ist der Autor unseres Gutachtens. Und er war auch anwaltliche Vertretung in einem ganz entscheidenden Grundsatzurteil zu der Frage, ist es eigentlich okay, dass Arbeitnehmer in Kirchen anders behandelt werden als bei anderen Arbeitgebern?

Und ich habe im letzten Jahr beim Bundesarbeitsgericht einen Vortrag des Präsidenten des Europäischen Gerichtshofs gehört und fand das sehr interessant, dass er dort gesagt hat, dass man beim EuGH, also beim Europäischen Gerichtshof, sehr überrascht war, dass in Deutschland sich überhaupt solche Fragen stellen. Und er bezog sich auf den Fall der Kündigung eines Chefarztes durch ein katholisches Krankenhaus. Das ging auch sehr durch die Medien. Dem deshalb gekündigt wurde, weil er sich nach seiner Scheidung noch mal verheiratet hat. Und diese zweite Heirat nach einer Scheidung hat zu einer Kündigung dieses Krankenhauses geführt. Ich weiß nicht, ob die das tatsächlich in Zeiten des Fachkräftemangels immer noch so durchziehen würden bei Ärzten. Aber da hat der EuGH dann zum Beispiel gesagt,

na ja, da ist eine Grenze erreicht. Aber ich will noch mal systematischer rangehen an das Thema. Warum ist es jetzt im Arbeitsrecht so besonders? Da muss man nämlich auch erwähnen, dass es eben nicht nur dieser Sonderstatus der Kirchen ist, der sich aus der Weimarer Reichsverfassung ergibt. Sondern dass daraus auch folgt, dass die Kirchen den sogenannten dritten Weg beschreiten. Teilweise wird es auch erster Weg, zweiter Weg, dritter Weg genannt. Und da geht es um kollektives Arbeitsrecht, also das, worüber wir ja hier im Podcast auch sprechen, weil es eben für Gewerkschaften ganz besonders ist, ganz besonders wichtig ist. Und für eine Gegenmacht bei den Beschäftigten, die Möglichkeiten, sich kollektiv zusammenzuschließen, um Tarifverträge zu verhandeln und natürlich auch Interessenvertretungen. Und hier beschreiten die Kirchen eben einen Sonderweg, der dazu führt, dass eben das Tarifvertragssystem, wie wir es kennen, die Möglichkeiten zum Streik und zur Interessenvertretung, das Betriebsverfassungsgesetz findet keine Anwendung, dass da wirklich eine enorme Beschränkung der Möglichkeiten ist, anders als in der Wirtschaft, seine Interessen zu vertreten. Das führt eben dazu, dass es schon so eine Parallelwelt gibt. Man kann jetzt nicht sagen, kirchliches Arbeitsrecht. Das wäre zu weitgehend. Denn dazu sind die Kirchen nicht befugt, sich ein ganz eigenes Arbeitsrecht zu geben. Natürlich müssen sie sich an geltende Gesetze halten in gewissem Maß. Also wenn zum Beispiel über eine Kündigung gestritten wird eines Mitarbeiters, in beispielsweise einem kirchlichen Krankenhaus, gilt das Arbeitsgerichtsgesetz. Der Fall geht vor die Arbeitsgerichte, obwohl es zum Beispiel für einige Fälle durchaus auch Kirchengerichte gibt. Und so kam es dann beispielsweise auch dazu, dass bis zum Europäischen Gerichtshof sich Verfahren bewegt haben. Das heißt, der etwas präzisere Begriff ist eigentlich kirchliches Nebenarbeitsrecht. Die Idee, auf die sich die Kirchen da berufen, ist das Leitbild einer Dienstgemeinschaft, die ein konfliktfreies Gemeinschaftsverhältnis begründet. Das geht deutlich über das hinaus, was den Beschäftigten an Loyalität abverlangt wird in einem Arbeitsverhältnis nicht religiöser Art, sag ich jetzt mal.

Marco Herack:

Ja, stopp mal. Also das ist konfliktfrei, weil man weniger Rechte hat, oder wie?

Johanna Wenckebach:

Konfliktfrei, weil ja im Grunde genommen es darum geht, eine Religion auszuüben. Also so die ursprüngliche Idee von Nonnen, die irgendwie als Krankenschwestern tätig sind und eigentlich diesen Dienst als religiösen Dienst ausüben.

Marco Herack:

Ach so. Und deswegen hat man dann diese weltlichen Rechte dann nicht, sondern das wird alles in die Religion ... gut, okay, das hat ja zumindest mal eine gewisse Logik, die ich verstehe.

Johanna Wenckeback:

Genau. Und die es vielleicht sogar wirklich mal gegeben hat. Also da, wo Nonnen gepflegt haben, ist natürlich auch interessant, kirchliche Arbeitgeber sind ja ganz viele Care-Work-Bereich, ist ja ganz viel Sorgearbeit. Kitas, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen. Die Idee aber, muss man ja ehrlicherweise sagen, und die Zahlen find ich auch noch mal ganz wichtig, hier zu nennen, 1,8 Millionen Beschäftigte in Deutschland bei Kirchen und ihren Einrichtungen. Also das sind riesige Arbeitgeber und richtig viele Beschäftigte, um die es da geht. Die Idee, dass diese 1,8 Millionen Menschen das eigentlich aus einer religiösen Überzeugung heraus tun, und sich diesen Arbeitgeber gesucht haben, weil sie ihren Glauben verwirklichen wollen in dieser Arbeit, also ich glaube, das trifft nur auf einen ganz kleinen Teil dieser Menschen zu. Und entspricht einfach weder der aktuellen Wirkung, sag ich jetzt mal, von Religion im Leben von Menschen, und ich unterstelle, auch von den allermeisten dieser 1,8 Millionen in Beschäftigungsverhältnissen mit Kirchen und ihren Einrichtungen. Und es entspricht eben auch nicht der Organisation dieser kirchlichen Arbeitgeber, die sich von großen Anwaltskanzleien beraten lassen in arbeitsrechtlichen Fragen, die nach kapitalistischen Grundsätzen wirtschaften. Und wirklich Wirtschaftsunternehmen sind. Aber an der Stelle, wo es dann um die Rechte von Beschäftigten geht und die Möglichkeiten, ihre Interessen vertreten zu lassen, geht man dann eben von dieser Idee einer Dienstgemeinschaft und eines Gemeinschaftsverhältnisses aus. Ich krieg nicht so viel davon mit, wenn jetzt Beschäftigten eine Kündigung ausgesprochen wird von so einem Gemeinschaftsverhältnis. Also da ist einiges wirklich schräg, muss man sagen, in der Konstruktion. Was ich sehr, sehr schön finde und sehr fortschrittlich und wichtig finde, ist, dass tatsächlich im Koalitionsvertrag steht, dass die Ampelkoalition sich vornehmen will, zu prüfen, Zitat: „Inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann“.

Marco Herack:

War das nicht auch notwendig, weil es diverse EuGH-Urteile oder -Entscheidungen gab, die genau diese Sonderrolle infrage gestellt haben?

Johanna Wenckeback:

Ja. Also nachdem das Bundesverfassungsgericht noch mal sozusagen dieses Konstrukt bestätigt hatte, 2014, sind eben Grundsatzurteile ergangen beim EuGH, die sind alle in dem Gutachten von uns, das gerade erschienen ist, ausführlich erläutert. Also wirklich mehrere Grundsatzurteile vom Europäischen Gerichtshof, wo er ganz klar sagt, es kann keine Überbetonung dieser kirchlichen Sichtweise auf Arbeit und Arbeitnehmer*innenrechte geben. Und das Interessante ist, dass sich das vor allen Dingen aus dem Antidiskriminierungsrecht herleitet. Weil wir haben ja einerseits im Antidiskriminierungsrecht die Regeln, eng verknüpft natürlich auch mit der Religionsfreiheit im Grundgesetz, die ich schon genannt habe, dass niemand wegen seiner Religion benachteiligt werden darf. Das hat ja immer auch eine Kehrseite von,

niemand darf auch wegen einer Religion, die er oder sie nicht hat, benachteiligt werden. Und so stellt sich dann zum Beispiel die Frage, dürfen Kirchen, wenn sie Stellen für Pflegekräfte ausschreiben, denn sagen, wir stellen nur christliche Menschen ein. Oder sogar nur Menschen, die Mitglieder in der katholischen oder evangelischen Kirche sind. Da hat der EuGH eine sehr einschränkende Sichtweise. Und macht eine Trennung, die auch nachvollzogen werden müsste, im deutschen Recht einfach explizit. Und zwar sagt er, und das finde ich sehr überzeugend, dass man doch wirklich schauen muss, was sind das für Tätigkeiten, um die es geht. Und macht da diese Unterscheidung auf zwischen verkündungsnahen Tätigkeiten und anderen Tätigkeiten. Also er schaut, wird die Bedingung, dass jemand Mitglied der Kirche ist zum Beispiel, oder bestimmte Voraussetzungen, die sozusagen zum Ethos dieser Glaubensgemeinschaft gehören, erfüllt. Also zum Beispiel der Chefarzt, der nicht wieder heiraten darf, nachdem er einmal geschieden ist. Ist die Tätigkeit, um die es geht, wirklich in diesem Kernbereich, das ist das, was den verkündungsnahen Bereich nennen, des Selbstverständnisses dieser Kirche. Und da hat der EuGH zum Beispiel bei dem Chefarzt gesagt, na ja, einen Menschen am Herz zu operieren, ist jetzt nicht verkündungsnah. Das ist nicht dieser Kernbereich, wo man sagen kann, anders beispielsweise als bei der Frage, wer wird Pfarrerin oder Pfarrer. Also wo wirklich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist, dass kirchliche Selbstverständnis zu leben und auszudefinieren. Und der nächste Fall, der jetzt anhängig ist beim EuGH, ist der Fall einer Hebamme, die eingestellt wurde, als sie Kirchenmitglied war. Dann ausgetreten ist. Und dann gekündigt werden sollte, weil sie eben nicht mehr Mitglied der Kirche ist. Und da wird sich dann also zum Beispiel die Frage stellen, bei einer Geburt eines Kindes dabei zu sein, ist das sozusagen eine religiöse Tätigkeit? Wo ich irgendwie sagen würde, natürlich, der Beginn des Lebens. Ja, aber letztlich geht es doch um die Versorgung von Frau und Kind unter der Geburt und einem medizinischen Vorgang. Und die Hebamme segnet ja nicht das Kind, wenn es geboren ist oder tauft es.

Marco Herack:

Ja, gut, man müsste ja dann sozusagen nach der Motivation der Gebärenden fragen, warum sie jetzt diese Hebamme ausgesucht hat. Und dann könnte die ja vielleicht sagen, ja, es gab halt grad keine andere. Also dann wäre das überhaupt nicht religiös. Oder sie sagt, ja, wegen meinem Glauben. Dann hast du sofort eine andere Diskussion.

Johanna Wenckebach:

Also da sind so viele Aspekte dabei. Wir haben zum Beispiel, ich hoffe, du kannst es noch hören, Marco, aber unser Reformentwurf zum Betriebsverfassungsgesetz, den ich hier regelmäßig anspreche.

Marco Herack:

Ach, echt? Was ist denn das, Johanna?

Johanna Wenckebach:

Hör doch einfach mal unsere letzten 20 Podcast-Folgen noch mal an. Da haben wir ja schon mal drüber geredet. Also wir haben ja, es sagen jetzt schon Menschen, wenn ich auf Veranstaltungen komme, ach, das ist die, die immer mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz unterm Arm rumläuft. Ja, das stimmt. Ich habe es auch dieses Mal dabei. Weil wir ja in dem Vorschlag betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert auch sagen, es ist nicht mehr zeitgemäß, dass im Betriebsverfassungsgesetz hinten geregelt ist, dass die Kirchen ausgenommen werden und die Religionsgemeinschaften aus dem Anwendungsbereich dieses Gesetzes. Weil auch die Kita-Mitarbeiterinnen, die Pflegenden in kirchlichen Krankenhäusern einfach Interessenvertretungen brauchen, die funktionieren in diesem kapitalistisch arbeitenden Unternehmen, die kirchliche Einrichtungen in ganz vielen Bereichen sind. Und deswegen haben wir den Vorschlag gemacht, dass in einem neu formulierten Paragraph 18 eben drinstehen sollte, dass das Gesetz, also das Betriebsverfassungsgesetz auch auf Religionsgemeinschaften, einschließlich ihrer Einrichtungen, Anwendung findet. Und dann, um eben diesen Kern des Schutzes, der in der Verfassung steht für Religionsgemeinschaften und ihr Selbstbestimmungsrecht, eben als Einschränkung, dass bei verkündungsnahen Tätigkeiten keine Anwendung entsteht.

Also wenn es darum geht, Rechtsverhältnisse von Pfarrerinnen und Pfarrern zu regeln, von Seelsorgern, also von den Menschen, die wirklich an der Verkündung der Glaubensüberzeugung dieser Religionsgemeinschaft arbeiten, dass da dann eben kein Betriebsrat mitreden kann, weil das eben jenseits ... also das, was bei den Unternehmen sozusagen, wo man sagt, das bleibt den Kapitalisten vorbehalten, diese unternehmerische Entscheidung zu treffen, und da muss ja immer die Grenze gezogen werden, wie weit geht sozusagen Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb, weil auch unternehmerische Freiheit ja ein Freiheitsrecht ist. Und so muss es dann eben auch gemacht werden. Und das wäre einfach zeitgemäß und wäre angemessen für die Rolle, die Kirchen als Arbeitgeber in der heutigen Gesellschaft haben.

Da haben wir das schon abgebildet, diese Idee, dass man da so eine Trennung ziehen kann. Und ganz spannend wird es eben auch bei diesem, auch wegen der Rechtsprechung des EuGH, so relevanten Antidiskriminierungsrechts. Also man muss schon sagen, dass das abgebildet ist auch im europäischen Recht. Auch unionsrechtlich ist der Status der Kirchen so geregelt, dass festgeschrieben ist in Artikel 17 des AEUV, das ist ein ganz entscheidender Vertrag der Union, da steht eben drin, die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen und beeinträchtigt ihn nicht. Also da wird sozusagen ausdrücklich von der Europäischen Union die Achtung solcher Regeln, wie wir sie in der Verfassung haben, mit diesem Verweis auf die Weimarer Reichsverfassung, erklärt. Andererseits gibt es eben Diskriminierungsverbote, die auch gelten. Und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das hier gilt, also das deutsche Antidiskriminierungsrecht, geht ja zurück wiederum auch auf europäisches Recht. Da ist nämlich eine ganz wichtige Richtlinie

entstanden. Hier ist das auch wieder abgebildet, dass es quasi so eine Sondervorschrift gibt, die eben Religionsgemeinschaften ermöglicht, sich stärker an dem Merkmal Religionszugehörigkeit zu orientieren, als andere wirtschaftliche Arbeitgeber es tun dürften. Da ist ein Paragraf 9 AGG geschaffen, der eben dann noch mal sagt, ja, man darf schon Kirchengenossenschaft oder Religionszugehörigkeit als ein bestimmtes Merkmal verlangen von seinen Beschäftigten. Aber da ist eben der aktuelle Streit immer, wie weit darf das eigentlich gehen. Und auch, ist das eigentlich mit dem europäischen Recht, nachdem der EuGH sich so klar auch auf die Seite derjenigen gestellt hat, die sagen, ich möchte diese Arbeit machen, aber ich möchte nicht gezwungen werden, Mitglied einer Religionsgemeinschaft zu sein zum Beispiel, oder ich möchte nicht gezwungen werden, mein Leben nach diesen Ethos-Regeln auszurichten und ich möchte ein zweites Mal heiraten und trotzdem weiter in diesem Krankenhaus arbeiten. Das müsste wirklich neu ausgerichtet werden. Und deswegen wird es sehr, sehr spannend zu sehen, wie sich der Gesetzgeber da jetzt positioniert. Als wir diese Woche die Pressemeldung zu dem Gutachten, dass das alles infrage stellt, herausgegeben haben, gab es ein paar Presseartikel. Und da wusste man schon, dass anscheinend schon im ersten Halbjahr 2023 da ein Vorschlag zu kommen soll. Also ich bin sehr gespannt auf die politische Entwicklung jetzt in dem Feld. Ich denke, es ist wirklich überfällig, den Kirchen als Arbeitgeber eine zeitgemäße Rolle jetzt zuzuordnen.

Marco Herack:

So, jetzt würde ich dich fast schon fragen, ob das dein Wort zum Sonntag war.

Johanna Wenckebach:

Ja. Ja, das war mein Wort zum Sonntag. Weihnachten ist ja rum. Aber man kann ja jetzt fürs nächste Weihnachten schon die nächsten Wünsche äußern. Und ich denke, dass es durchaus möglich ist, da sozusagen Respekt vor Religion, Religionsgemeinschaften, dem, was sie ausmacht, des Machtverhältnisses Arbeit zu finden, die Beschäftigten in diesen Arbeitsverhältnissen mit Kirchen und ihren Einrichtungen eben auch als das würdigt, was sie sind. Und ihnen die entsprechenden Rechte zugesteht, nämlich einfach abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Ganz herzlichen Dank an dich, lieber Marco.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken oder Beschwerden über schlechte Wortspiele habt, dann könnt ihr uns anschreiben an systemrelevant@boeckler.de. Oder auch auf Twitter antickern: [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Johanna findet ihr auf Twitter als

@jo_wenkebach. Und auf Mastodon als jo_wenkebach@legal.social. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn wir uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Und mir fällt natürlich gerade auf, dass ich die Hans-Böckler-Stiftung auf Mastodon wieder nicht erwähnt habe. Die könnt ihr finden, indem ihr auf Mastodon einfach hans-boeckler mit OE eingibt und dann findet ihr sie schon. Also ich zumindest. Wir wünschen auch eine schöne Zeit. Und bis nächste Woche. Tschüss.

Johanna Wenkebach:
Ciao.