

Erläuterungen zu § 3 EKD-Loyalitätsrichtlinie

Dezernat 34 (Juhl)

Stand: 01.11.2017

Auszug aus der nichtamtlichen Begründung der EKD

a) Durch die Änderung der Überschrift wird klargestellt, dass es sich nicht um die Regelung beruflicher Anforderungen im fachlichen Sinn handelt, sondern um kirchliche Anforderungen zur Sicherung des kirchlichen, evangelischen Profils der Dienststellen und Einrichtungen.

b) Der neue Satz 1 in Absatz 1 bestimmt, dass es sich nach der konkreten Ausgestaltung der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in der Einrichtung bzw. deren Arbeitsfelder richtet, ob und welche Anforderungen an die Religionszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet werden. Die Entscheidung, ob für bestimmte Tätigkeiten eine bestimmte Religionszugehörigkeit gefordert wird, unterliegt im Zweifelsfall der Bestätigung durch die verfasste Kirche, somit durch die Gliedkirchen oder die Evangelische Kirche in Deutschland. Träger des verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts ist die Religionsgemeinschaft und nicht deren Einrichtung. Maßstab ist der kirchliche Auftrag, an dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilhaben und der auf dem jeweiligen Arbeitsplatz seine konkrete Ausgestaltung erhält.

Durch Satz 2 wird an dem bestehenden Grundsatz der Kirchenzugehörigkeit als Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit und damit am bisherigen Regel-/ Ausnahmeprinzip festgehalten. Nähere Differenzierungen bzw. Öffnungen ergeben sich aus dem Weiteren.

Satz 3 der Vorschrift sieht vor, dass es für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung unerlässlich ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Aufgabengebieten einer evangelischen Kirche oder einer Kirche angehören müssen, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. In Kirchengemeinschaft in diesem Sinn verbunden sind die Evangelische Kirche in Deutschland und ihre Gliedkirchen mit den Signatarkirchen der Leuenberger Konkordie. Zwischen den Signatarkirchen besteht durch die Konkordie Kanzel- und Abendmahlgemeinschaft.

Die Aufgaben in der Verkündigung, Seelsorge und der evangelischen Bildung müssen den inhaltlichen Schwerpunkt der jeweiligen Tätigkeit darstellen. Diese Aufgaben müssen besonders "übertragen" worden sein, wie dies für den Bereich der Seelsorge in § 3 des Seelsorgeheimnisgesetzes (vom 28. Oktober 2009, ABl. EKD 2009 S. 352) besonders geregelt ist. Zur evangelischen Bildung zählen somit Arbeitsplätze, für die prägend ist, im katechetischen Sinn Inhalte des Glaubens anderen Menschen zu vermitteln. Dies ist z. B. in evangelischen Kindertagesstätten für einen größeren Teil der Arbeitsplätze zwingend

erforderlich, aber nicht für alle Stellen von Erzieherinnen und Erziehern sowie dem sonstigen pädagogischen Personal der Kindertagesstätten.

c) Absatz 2 enthält gegenüber der Vorgängerbestimmung eine stärkere Öffnung zugunsten der Mitarbeit von anders- oder nichtgläubigen Menschen.

Aufgrund von Satz 1 können für Aufgaben der Dienststellenleitung auch Personen eingestellt werden, die Mitglieder einer anderen christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. angeschlossen ist. Gleiches gilt für Angehörige von Kirchen, die in der Vereinigung evangelischer Freikirchen zusammengeschlossen sind. Aufgrund von Satz 2 können die Gliedkirchen andere christliche Kirchen, die nicht Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf Bundesebene sind, jeweils für ihren Bereich gleichstellen. Der Begriff der Dienststellenleitung bestimmt sich nach § 4 Absätze 1 und 2 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen. Vom Begriff der Dienststellenleitungen erfasst sind daher zum einen die Mitglieder der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe der Dienststelle oder Einrichtung. Gleiches gilt für nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitende Personen. Zur Dienststellenleitung gehören weiterhin die Personen, die allein oder gemeinsam mit anderen zur Entscheidung in mitbestimmungspflichtigen oder mitberatungspflichtigen Angelegenheiten befugt sind. Bei der Einstellung von Christinnen und Christen anderen Bekenntnisses handelt es sich in diesen Fällen nicht um "Ausnahmen", die einer besonderen Begründung bedürften. Die Zugehörigkeit zu einer anderen christlichen Kirche ermöglicht die Einstellung für die genannten Aufgabenbereiche, schafft aber keinen Anspruch auf Einstellung.

Ausnahmsweise können für "alle übrigen Aufgaben", somit für Aufgaben, die nicht zur Verkündigung, Seelsorge, der evangelischen Bildung sowie zur Dienststellenleitung gehören, Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Über diese Ausnahmen ist nach Art der Aufgaben, der Größe der Einrichtung sowie ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft und des jeweiligen Umfelds zu entscheiden. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien muss die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keiner christlichen Kirche angehören, "vertretbar und mit dem kirchlichen Auftrag vereinbar sein". Die Einstellung andersgläubiger Menschen kann daher z.B. erfolgen, wenn deren kultureller Hintergrund und ihre kulturellen Kenntnisse sinnvoll sind, um eine sachgerechte Betreuung und Begleitung von Menschen zu ermöglichen, z.B. die Betreuung muslimischer Kinder durch eine Erzieherin mit entsprechendem Hintergrund bzw. entsprechender Herkunft. Die Beurteilung der Vertretbarkeit und Vereinbarkeit erfolgt nicht rein aus fachlichen Gesichtspunkten, sondern stets aus der Perspektive der evangelischen Kirche als Religionsgemeinschaft. Es bleibt daher Aufgabe der Landeskirchen und der diakonischen Landesverbände, die Anforderungen hinsichtlich der Kirchenmitgliedschaft innerhalb des jeweiligen Handlungsfeldes konkret zu beschreiben und zu prüfen. Im Zweifelsfall ist die Entscheidung der verfassten Kirche maßgeblich, da diese Trägerin des

Selbstbestimmungsrechts aus Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Abs. 3 WRV ist. Für bestimmte Tätigkeitsbereiche scheidet damit die Einstellung von Nichtchristinnen und Nichtchristen bereits aufgrund der Art der Aufgaben aus, so z.B. in der Kirchenmusik und in der kirchlichen Leitung.

Dadurch, dass im Einzelfall die Einstellung nicht-christlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich ist, folgt nicht, dass damit ein Einstellungsanspruch einher geht. Durch den Ausnahmecharakter soll gewährleistet werden, dass in den Einrichtungen überwiegend Christinnen und Christen tätig sind. Dies ist ein wesentlicher Beitrag, um die kirchliche Prägung der Einrichtungen zu gewährleisten. Sind überwiegend Christinnen und Christen beschäftigt, richtet sich der Grad der Beschäftigung andersgläubiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Art der Aufgabe, der Größe der Dienststelle und des jeweiligen Umfeldes. Der Grad der Beschäftigung anders oder nicht gläubiger Menschen kann daher in Regionen mit einem relativ geringen Anteil an Christinnen und Christen in der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter höher ausfallen als in Regionen mit einem höheren Prozentsatz von Christinnen und Christen, ohne dass dies dem Regel-Ausnahmeprinzip entgegensteht.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ungeachtet ihrer Religionszugehörigkeit Anteil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags. Um sie dazu zu befähigen, sieht § 2 Absatz 3 Satz 1 es als Pflicht der Anstellungsträger vor, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen der Arbeit vertraut zu machen.

d) Die bisherige Regelung in Absatz 3 Satz 1 enthält die Formulierung, dass Personen für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie "ungeeignet" sind. Die Formulierung "ungeeignet" wird ersetzt durch die Formulierung "kommen grundsätzlich nicht in Betracht". Diese Formulierung ist zum einen sprachlich angemessener und ermöglicht zum anderen in einem engen Rahmen Ausnahmen. Eine mögliche Ausnahme besteht z. B., wenn der Kirchenaustritt durch die Eltern mit Wirkung für ihre Kinder erfolgte oder maßgeblich vom Ehepartner initiiert wurde. Hier ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen, ob eine Eignung für die Mitarbeit in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen ausnahmsweise besteht.

Durch die Formulierung "ohne (anschließend) die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder der Vereinigung evangelischer Freikirchen zu erwerben", wird zum Ausdruck gebracht, dass Zeit für die Gestaltung von Übergängen oder zur Neuorientierung eingeräumt werden kann. Der Prozess des "Erwerbens" ist ein dynamischer, zeitlich nicht festzulegender Begriff, der anders als bisher ("übergetreten zu sein") eine Entwicklung ermöglicht.

Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 25. Oktober 2018 – (Un-)Zulässigkeit der Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung in der Kirche und der Diakonie – Empfehlungen für die Personalpraxis

Das Bundesarbeitsgericht ist mit seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2018 der Rechtsauffassung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH, Urteil vom 17. April 2018) grundsätzlich gefolgt. Im Ergebnis hat das Bundesarbeitsgericht einer nicht berücksichtigten konfessionslosen Bewerberin auf eine Referentenstelle im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. eine Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund der Religion zugesprochen.

Das Rundschreiben Nr. 5/2019 erläutert und bewertet die Gerichtsentscheidungen. Gleichzeitig werden Empfehlungen für die Personalpraxis ausgesprochen.

Mit dem Rundschreiben Nr. 39/2021 wird auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 25. Oktober 2018 – (Un-)Zulässigkeit der Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung in der Kirche und der Diakonie – eingegangen und die Empfehlungen für die Personalpraxis aktualisiert.