Erläuterungen zur EKD-Loyalitätsrichtlinie

Leitungsfeld 7 Personal (Juhl)

Stand: 13.12.2021

(Un-)Zulässigkeit der Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung in der Kirche und der Diakonie

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.

Nichtamtliche Begründung der EKD

Folgendes Dokument steht zur Verfügung:

1. Nichtamtliche Begründung zur Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Stand: Dezember 2016)

Die Kernelemente der Neufassung der Richtlinie sind:

- Es wird an dem bisherigen Grundsatz festgehalten, dass für die Arbeitsplätze überwiegend evangelische Christinnen und Christen eingestellt werden sollen; damit bleibt grundsätzlich das bisherige Regel-Ausnahmeprinzip erhalten.
- Die Arbeitsplätze, die nicht schwerpunktmäßig zu den Bereichen Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung gehören, werden stärker zugunsten von Christinnen und Christen anderer Bekenntnisse bzw. anderer Kirchenzugehörigkeit geöffnet. In der Theologie sind hier entsprechende Ansätze entwickelt worden. So ist z. B. im Gegensatz zur bisherigen Regelung die Einstellung von katholischen oder methodistischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine im Einzelfall besonders zu begrün-

dende Ausnahme, sofern es sich nicht Tätigkeiten handelt, die von Aufgaben in den Bereichen Verkündigung, Seelsorge und evangelischer Bildung geprägt sind.

- Darüber hinaus werden die Arbeitsplätze auch stärker zugunsten von Menschen geöffnet, die keiner christlichen Kirche angehören.
- Weiterhin wird in den Regelungen deutlicher herausgestellt, dass es die Aufgabe der Dienststellen oder Einrichtungen ist - und damit Aufgabe der Anstellungsträger - die kirchliche (evangelische) Prägung der Einrichtungen zu gewährleisten und nach innen und außen deutlich zu machen.
- Um dies zu gewährleisten, sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergehender als bisher mit der Bedeutung und den wesentlichen Inhalten der kirchlichen Prägung durch Fortbildungen und andere Bildungsangebote vertraut gemacht werden.