Erläuterungen zu § 4 EKD-Loyalitätsrichtlinie

Dezernat 34 (Juhl)

Stand: 01.11.2017

Auszug aus der nichtamtlichen Begründung der EKD

§ 9 Absatz 2 des AGG sieht vor, dass Religionsgemeinschaften von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen können. § 4 der Richtlinie stellt das kirchenrechtliche Pendant zu der Regelung des AGG dar.

a) Die Änderung der Überschrift erfolgt entsprechend zur Änderung der Überschrift des § 3.

b) Absatz 1 Satz 2 ist in diesem Sinne das kirchenrechtliche Bindeglied zu der Bestimmung des AGG. Die Verpflichtung zu einem loyalen Verhalten inner- und außerhalb des Dienstes richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die konkrete Loyalitätspflicht richtet sich nach Funktion und Stellung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Durchaus erwünscht ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchliche Positionen und kirchliches Handeln zur Kenntnis nehmen und kritisch reflektieren. Die Grenze loyalen Verhaltens ist aber jedenfalls dann überschritten, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der kirchlichen oder diakonischen Einrichtung bzw. gegenüber der Kirche insgesamt tragende christliche Werte verletzen, missachten oder sie herabwürdigen.

Die Loyalitätspflichten sind für Christinnen und Christen einerseits und andererseits für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keiner christlichen Kirche angehören, differenzierend geregelt. Nach Satz 3 haben Christinnen und Christen für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. Demgegenüber haben andersgläubige Menschen die evangelische Prägung zu achten, d. h. sie dürfen sich mit ihrem inner- und außerdienstlichen Verhalten nicht aktiv gegen christliche Werte stellen.

c) Absatz 2 sieht es als grundsätzliche Loyalitätsanforderung vor, dass das Verhalten inner- und außerhalb des Dienstes die glaubwürdige Ausübung des jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt. Auch dies Begründung zur Richtlinie über kirchliche Anforderungen konkretisiert sich nach der individuellen Funktion und Stellung. Durch die Formulierung "nicht beeinträchtig" ist zum Ausdruck gebracht, dass das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge, evangelischer Bildung oder Leitung nicht in Widerspruch zu tragenden Grundsätzen des Glaubens treten darf. Dies wäre bei einem Verhalten der Fall, mit dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Glaubwürdigkeit der kirchlichen oder diakonischen Einrichtung, in der sie oder er tätig ist, aufs Spiel setzt. Damit ist ebenfalls nicht die kritische Reflexion kirchlichen Handelns ausgeschlossen, zu der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen sind. Eine Beeinträchtigung der

glaubwürdigen Ausübung des Dienstes liegt bei einem Verhalten vor, das Grundsätze des christlichen Glaubens deutlich verletzt oder missachtet, so z. B. bei dem Engagement für eine extremistische Organisation.

Ob eine Verletzung der Loyalität oder ein Verhalten vorliegt, entscheidet im Zweifel die Religionsgemeinschaft, somit die Gliedkirche oder die Evangelische Kirche in Deutschland.

d) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden ersatzlos aufgehoben.

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.