

Die "Loyalitätsrichtlinie" im Wandel

in:

Führungsakademie für Kirche und Diakonie

Tagung "Gemeinschaften und Unternehmen"

24.11.2016



Gemeinschaften & Unternehmen Gemeinsame Verantwortung für die diakonische Identität?!

Die „Loyalitätsrichtlinie“ im Wandel: Was heißt das für die Gemeinschaften?

Thesen – 24.11.2016 – Hannover – von Dr. Martin Zentgraf

1. **Die Notwendigkeit zum Erlass der „Richtlinie des Rates der EKD** über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der evangelischen Kirche und in der Diakonie (vom 01.07.2005; sog. „Loyalitätsrichtlinie“) ergab sich aus Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (in Bezug auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen), nach dessen Auffassung die Aufstellung der besonderen Pflichten im kirchlichen Arbeitsverhältnis im Zuständigkeitsbereich der verfassten Kirche – und eben nicht der einzelnen (diakonischen) Anstellungsträger – liegt. Ferner aus der Existenz der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie (2000/78/EG), in welcher festgehalten ist, dass die EU den Status, den Kirchen in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt. Um der Umsetzung dieser Richtlinie Geltung zu verschaffen (so auch dem § 9 des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG) muss die zuordnende Kirche festlegen, unter welchen Bedingungen die Religion einer Person eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.
2. **Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen** und die Notwendigkeit einer Anpassung der Loyalitätsanforderungen an Mitarbeitende.
Grundsatz der Loyalitätsrichtlinie ist und bleibt, dass alle Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie in unterschiedlicher Weise dazu beitragen, den kirchlichen Auftrag (Bezeugung des Evangeliums in Wort und Tat) zu bezeugen. Bisher ist daraus abgeleitet, dass alle Mitarbeitenden einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, die sich mit dieser in Kirchengemeinschaft befindet, angehören (Abstufung und Ausnahme in § 3,2).
Angesichts von Entkirchlichung, Zuwanderung, religiösem Pluralismus und zunehmender Konfessionslosigkeit in der Bevölkerung können diakonische Träger nicht mehr genügend evangelische – oder auch nur christliche – Bewerber/innen finden, um ihre Stellen zu besetzen. Aus der „Ausnahme“ der Einstellung nichtchristlicher Mitarbeitender ist so mancherorts inzwischen ein häufiger Fall

geworden. Daher wird in einer modifizierten Loyalitätsrichtlinie etwa zu formulieren sein: Die Auswahl der Mitarbeitenden richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrages in seiner konkreten Ausgestaltung. Für Mitarbeitende in Aufgaben von Verkündigung, Seelsorge und ev. Bildung ist Zugehörigkeit zur Ev. Kirche auch weiter erforderlich. In Leitungsaufgaben ist die Zugehörigkeit zu einer ACK-Kirche erforderlich. Für weitere Aufgaben können auch Personen eingestellt werden, die keiner Kirche angehören, wenn dies mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrages vereinbar ist. Ein Austritt aus der Ev. Kirche begründet auch weiterhin eine Kündigung.

3. Die Antworten auf die veränderten gesellschaftlichen Bedingungen:

- a) Die diakonischen Anstellungsträger haben für die evangelische Identität ihrer Einrichtungen zu sorgen. Diese ist nicht automatisch durch die Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden gegeben.
- b) Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes müssen angeboten werden.
- c) Eine Kerngruppe (Diakonische Gemeinschaft) von bewusst das diakonische Profil unterstützenden christlichen Mitarbeitenden in der großen Gruppe der Beschäftigten (Dienstgemeinschaft) ist zur Prägung der christlichen Identität nötig.

Die Angehörigen Diakonischer Gemeinschaften arbeiten meist im Kontext der großen Gruppe von Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen, die insgesamt mit dem sowohl theologisch wie auch staatskirchenrechtlich qualifizierten Begriff der „Dienstgemeinschaft“ bezeichnet wird. Zur Dienstgemeinschaft gehören Hauptamtliche, Nebenamtliche und Ehrenamtliche, Christen und Nichtchristen. Die Dienstgemeinschaft ist also keine Gemeinschaft der Getauften, sondern die durch den kirchlichen Auftrag konstituierte Gruppe von Menschen, die in Erwerbsarbeit oder ehrenamtlich in Erfüllung des Dienstauftrages zusammenarbeitet. Das Leitbild „Dienstgemeinschaft“ findet sich sowohl im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – wie auch in höchstrichterlicher Rechtsprechung – z.B. im Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 20.11.2012 (Az. 1 179/11) – wo es heißt: „Danach verlangt das Bestehen einer Dienstgemeinschaft keine konfessionelle Gebundenheit aller Beschäftigten zu einer christlichen – hier zur evangelischen – Kirche. Es ist vielmehr Ausdruck des kirchlichen Dienstes selbst, der durch den Auftrag bestimmt wird, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. Hieran wirken alle Beschäftigten durch ihre Tätigkeit und demnach ungeachtet ihres individuellen Glaubens oder ihrer weltanschaulichen Überzeugungen mit ...“ Innerhalb des Kontextes einer so verstandenen Dienstgemeinschaft ist zur Profilierung des kirchlichen Propriums eine kirchlich verankerte Kerngruppe wichtig, die bewusst zu ihrer Kirchlichkeit steht und ihre Berufstätigkeit im theologisch-diakonischen Begründungszusammenhang versteht. Der Ratsvorsitzende der EKD – Bischof Bedford-Strohm – hat bei einer Diakonie-Tagung Anfang November 2014 in Berlin von einer „kritischen Masse“ in diesem Zusammenhang gesprochen, die bei den Beschäftigten notwendig sei, um die Kirchlichkeit einer Einrichtung durch eine Kerngruppe zu gewährleisten. An dieser Stelle wird eine neue Funktion Diakonischer Gemeinschaften erkennbar, die genau diese Aufgabe einer Kerngruppe erfüllen. Es ist daher von großer Relevanz, dass Diakonische Unternehmen Diakonische Gemeinschaften fördern und möglicherweise neu einführen, um ihr diakonisches Profil zu stärken.