



Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche (SELK)

Kirchenleitung

Schopenhauerstraße 7

30625 Hannover

Telefon 05 11 / 55 78 08

Fax 05 11 / 55 15 88

E-Mail [selk@selk.de](mailto:selk@selk.de)

## Antrag an die 11. Kirchensynode 2007 der SELK

Die 11. Kirchensynode 2007 verabschiedet die von Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten vorläufig zum 01.02.2007 in Kraft gesetzten Loyalitäts-Grundsätze als Ordnung für die Kirche:

### Grundsätze über die Anforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der SELK und ihren Einrichtungen (Loyalitäts-Grundsätze)

#### § 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Grundsätze regeln für alle privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (im Folgenden: Mitarbeiter) der SELK und ihrer Einrichtungen die an sie gerichteten kirchlichen Anforderungen.
- (2) Sie gelten nicht für Personen, auf welche die Pfarrerdienstordnung Anwendung findet.
- (3) Soweit Anforderungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen der Loyalitäts-Grundsätze hinausgehen, bleiben sie unberührt.

#### § 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

- (1) Die Mitarbeiter anerkennen, dass die SELK und ihre Einrichtungen an die Heilige Schrift gebunden sind und insbesondere die Bekenntnisschriften der evangelisch-lutherischen Kirche zur Grundlage des Selbstverständnisses gehören.
- (2) Die Mitarbeiter sollen mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit und den sich daraus ergebenden beruflichen Anforderungen vertraut gemacht werden. Die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes wird ausdrücklich begrüßt.

#### § 3 Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die in den lutherischen Bekenntnisschriften niedergelegten christlichen Werte achten und ihrem Handeln zugrunde legen. Die Mitarbeiter sollen auch Mitglieder einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) sein.
- (2) Für Aufgaben, welche Bereiche der Seelsorge und der Verkündigung oder die Leitung einer kirchlichen Einrichtung umfassen, ist eine Mitgliedschaft in der SELK, einer Schwesterkirche oder einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) zwingend notwendig.
- (3) Ungeeignet für die Mitarbeit in der SELK und ihren Einrichtungen sind Mitarbeiter, die gegen die SELK oder die allgemeinen christlichen Werte eingestellt sind und dies nach außen dokumentieren.

#### § 4 Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses

Es wird erwartet, dass die Mitarbeiter sich dauerhaft loyal gegenüber der SELK und den von ihr vertretenen Werten verhalten und entsprechend ihr Leben gestalten.

#### § 5 Verstöße gegen diese Anforderungen

- (1) Erfüllt ein Mitarbeiter eine hier genannte Anforderung nicht, soll in einem Gespräch auf die Wiederherstellung der Erfüllung der Anforderungen hingewirkt werden.
- (2) Kann auch nach mehreren Gesprächen und Beratungen keine Änderung des Verhaltens bewirkt werden, können arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden (z.B. Ermahnung, Abmahnung, ordentliche Kündigung).
- (3) Bei außerordentlich schweren Verstößen gegen die genannten Anforderungen kann eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden.
- (4) Unberührt bleibt das Recht, nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen arbeitsrechtliche Maßnahmen anzuwenden.

#### § 6 Inkrafttreten

Diese Loyalitäts-Grundsätze treten mit Wirkung vom 1. Juli 2007 in Kraft.

### **Begründung:**

Die Loyalitätsgrundsätze sind von der Synodalkommission für Recht und Verfassung (SynKoReVe) erarbeitet worden. Im Vorfeld des vorläufigen Inkraftsetzens durch Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten hat ein umfassender Beratungsprozess stattgefunden, auch mit Vertretern der diakonischen Einrichtungen. Formal zu beteiligen war in diesem Zusammenhang die Synodalkommission für Haushalt und Finanzen (SynKoHaFi). Sie hat den Loyalitäts-Grundsätzen zugestimmt. Eine nach der Inkraftsetzung sich ergebende Ergänzung (§ 1 Abs. 3) sowie eine redaktionelle Modifizierung (§ 3 Abs. 2) wurden in den o. a. Text bereits eingearbeitet. Die SynKoReVe hat die Notwendigkeit der vorliegenden Ordnung wie folgt begründet. Dem schließt sich die Kirchenleitung an.

### **Präambel:**

Die SynKoReVe stimmt mit der Kirchenleitung und dem Diakonischen Werk überein, dass nach Erlass des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG) durch den Gesetzgeber die Notwendigkeit besteht, die Privilegierung dieses Gesetzes durch den Erlass von Loyalitätsgrundsätzen in Anspruch zu nehmen. Der SynKoReVe lag der Entwurf der EKD samt Begründung vor, ebenso wie die dann beschlossene Version. Der Entwurf der SynKoReVe lehnt sich vom Aufbau her an die Loyalitätsrichtlinie der EKD an. Eine weitgehende Übernahme der Richtlinie sollte nach Auffassung der SynKoReVe nicht erfolgen, da diese Richtlinie auf eine Volkskirche zugeschnitten ist und den besonderen Bedürfnissen der SELK nicht Rechnung trägt. Hinzu kommt, dass die SynKoReVe der Auffassung ist, dass ein schlankerer Text, der in den der SELK wichtigen Punkten präziser und in anderen Punkten aus Gründen der tatsächlichen Erfordernisse weicher formuliert ist, die bessere Lösung ist. Im Einzelnen:

### **Zu § 1**

Dieser Paragraph regelt den Geltungsbereich der Grundsätze. Sie finden unmittelbare Anwendung auf alle Mitarbeiter der SELK und ihrer rechtlich unselbstständigen Einrichtungen. Den rechtlich selbstständigen Einrichtungen und Werken wird die Übernahme der Grundsätze empfohlen. Dabei wird auf die Entscheidung des BVerfG (BVerfGE 70,138 ff.) hingewiesen, wonach die Grundsätze nur unverändert übernommen werden können, da allein der Religionsgemeinschaft die Festlegung derartiger Grundsätze zusteht. Für diejenigen Einrichtungen und Werke, welche die Grundsätze nicht übernehmen wollen, gilt dann die Privilegierung nach § 9 Abs. 2 AGG nicht mehr und es findet das AGG uneingeschränkt Anwendung.

### **Zu § 2**

Absatz 1 nimmt die in der Grundordnung der SELK genannten Grundlagen des kirchlichen Selbstverständnisses auf. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie diese Grundlagen respektieren, auch wenn sie selbst nicht Mitglieder der SELK oder einer mit ihr in Abendmahlsgemeinschaft stehenden Kirche sind.

Absatz 2 verpflichtet den Arbeitgeber, die Mitarbeiter mit den in Absatz 1 genannten Grundlagen des Selbstverständnisses vertraut zu machen.

### **Zu § 3**

Dieser Paragraph regelt die Anforderungen an Mitarbeiter, mit denen ein Arbeits- oder Dienstverhältnis neu begründet werden soll. Im Gegensatz zu der Richtlinie der EKD wird nicht grundsätzlich verlangt, dass sie Mitglieder der SELK sind. Das liegt daran, dass in weiten Teilen Deutschlands eine Mitgliedschaft in der SELK nicht vorausgesetzt werden kann, da die SELK nicht eine Volkskirche wie die EKD ist. Eine den Anforderungen der SELK entsprechende ethische Haltung wird gleichwohl erwartet. In Absatz 2 wird als Ausnahme zu Absatz 1 definiert, dass Mitarbeiter, die ein besonderes Verständnis der Grundsätze der SELK haben müssen, auch zwingend Mitglieder der SELK oder einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) sein müssen, um sicherstellen zu können, dass die Grundwerte der SELK eingehalten und weitergegeben werden.

In Absatz 3 schließlich wird im Gegensatz zur Richtlinie der EKD nicht primär auf einen Kirchenaustritt abgestellt, sondern auf ein nach außen hin manifestes Verhalten des Mitarbeiters, das seine Einstellung verhindert. Ein Austritt aus der Kirche kann ebenfalls seine Anstellung verhindern, aber auch Personen, die, ohne aus der Kirche ausgetreten zu sein, gegen diese handeln, sind für den Dienst in der SELK ungeeignet.

### **Zu § 4**

Im Gegensatz zu der Richtlinie der EKD wird verlangt, dass die Mitarbeiter dauerhaft loyal zur SELK sich verhalten, ohne hier eine Abstufung nach der geistlichen Gesinnung machen zu können oder zu wollen; dies deshalb, weil die Mitarbeiter bei ihrer Einstellung bereits die Anforderungen nach § 3 erfüllt haben.

**Zu § 5**

Im Gegensatz zur Richtlinie der EKD ist hier klarer die Reihenfolge der Sanktionsmaßnahmen definiert, die bei unloyalem Verhalten ergriffen werden können. Dies schließt als ultima ratio eine fristlose Kündigung nicht aus. Auch ist klargestellt, dass die Sanktionen einer Prüfung im Einzelfall bedürfen.

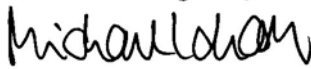
**Zu § 6**

Wegen der Dringlichkeit der Sache sollten die Grundsätze von der Kirchenleitung vorläufig in Kraft gesetzt werden, ehe sie dann auf der nächsten allgemeinen Kirchensynode formal beschlossen werden können.

---

Vorstehendem Antrag liegen Beschlussfassungen des Kollegiums der Superintendenten und der Kirchenleitung vom 18. März 2006 (Bleckmar) sowie der Kirchenleitung vom 19. Januar 2007 (Hannover) und vom 15. März 2007 (Bleckmar) zugrunde. Die Kirchenleitung hat ihn am 15. März 2007 als Antrag an die 11. Kirchensynode der SELK verabschiedet.

Für die Richtigkeit:



Michael Schätzel  
Kirchenrat



Hinweis: Rechtsgrundlage für die Antragstellung: Artikel 20 Absatz 4 a) der Grundordnung (KO 100); Artikel 25 Absätze 5 c) und 8 der Grundordnung (KO 100); § 17 Absatz 1 Geschäftsordnung der Kirchensynode (KO 132).