

DW-SELK, Kronprinzenstr. 37, 44135 Dortmund



Diakonisches Werk
der SELK
Kronprinzenstr. 37
44135 Dortmund

diakonie@selk.de

21. März 2007

18. Vollversammlung des Diakonierates der SELK

Antrag an die 11. Kirchensynode der SELK

Die 18. Vollversammlung des Diakonierates stellt mit Beschluss der Vollversammlung vom 03.03.2007 folgenden Antrag an die 11. Kirchensynode der SELK:

Die 11. Kirchensynode der SELK möge beschließen:

Die Richtlinie der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK) über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der SELK (Loyalitätsrichtlinie SELK) wird mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt.

Begründung:

- Durch die Inkraftsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 und der darin enthaltenen Öffnungsklausel für kirchliche Anstellungsträger, ist sicherzustellen, dass auch kirchliche Regelungen eine Loyalitätsanforderung an Mitarbeitende der Kirche festschreiben.
- Die 18. Vollversammlung legt die leicht überarbeitete Fassung eines entsprechenden Textes der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und einiger Freikirchen beim Diakonischen Werk der EKD vor, um eine möglichst enge Kompatibilität zu andern Kirchen in dieser Rechtsfrage zu behalten.
- Die von der Synodalkommission für Recht und Verfassung (SynKoReVe) vorgelegten und von Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten im Januar 2007 vorläufig in Geltung gesetzten Loyalitätsgrundsätze weichen deutlich vom „Mustertext“ der EKD und dem Diakonischen Werk der DW EKD ab und heben auf eine Loyalität in der Lebensführung ab, die nicht justiziabel zu machen ist.
- Für die diakonischen Rechtsträger in der SELK ist diese Loyalitätsrichtlinie von wesentlicher Bedeutung, da hier innerhalb der SELK die meisten Anstellungsverhältnisse bestehen.



Bankverbindungen:

Diakonisches Werk der Selbständigen Ev.-Luth. Kirche (DW-SELK) · Evangelische Kreditgenossenschaft Kassel (EKK), Konto: 801011, BLZ: 52060410
Dauerkonto Katastrophenhilfe des DW-SELK · Evangelische Kreditgenossenschaft Kassel (EKK), Konto: 4880, BLZ: 52060410

Richtlinie der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK)

über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der SELK

(Loyalitätsrichtlinie SELK)

§ 1 Geltungsbereich

1. Diese Richtlinie regelt die Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen der SELK.
2. Rechtlich selbständige Einrichtungen sowie andere kirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste nach Abs. 1 können diese Richtlinie aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.
3. Diese Richtlinie gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen in der SELK auf Grund eigener kirchlicher Ordnungen beschäftigt sind, insbesondere Pastoren.

§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

1. Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen, wie ihn die Grundordnung der SELK beschreibt. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen im Geltungsbereich dieser Richtlinie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
2. Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

§ 3 Berufliche Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

1. Die berufliche Mitarbeit in der SELK und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur SELK oder einer Kirche voraus, mit der die SELK in Kirchengemeinschaft verbunden ist.
2. Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, christlichen Unterweisung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. In diesem Fall können bevorzugt auch Personen eingestellt werden, die einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) angehören sollen. § 2 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.
3. Für den Dienst in der SELK und ihrer Diakonie ist in der Regel ungeeignet, wer aus der SELK ausgetreten ist, ohne in eine andere Mitgliedskirche der ACK übergetreten zu sein. Ungeeignet kann auch sein, wer aus einer anderen Mitgliedskirche der ACK ausgetreten ist. Im Einzelfall kann bei sorgfältiger Prüfung Absatz 2 zur Anwendung kommen.

§ 4 Berufliche Anforderung während des Arbeitsverhältnisses

1. Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der SELK zu verhalten.
2. Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der SELK wird erwartet, dass sie die Heilige Schrift und das lutherische Bekenntnis anerkennen. Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, christlichen Unterweisung oder Einrichtungsleitung tätig sind, wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.
3. Von christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Kirchen wird erwartet, dass sie die Heilige Schrift und das lutherische Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten.
4. Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

§ 5 Verstöße gegen berufliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in dieser Richtlinie genannte berufliche Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Ermahnung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.
2. Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere der Austritt aus der SELK ohne Übertritt in eine der Mitgliedskirchen der ACK oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung des Selbstverständnisses der SELK und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.
3. Ein Kündigungsgrund kann auch gegeben sein, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einer anderen Kirche als der SELK austritt.

§ 6 Weitergehende Bestimmungen

Soweit Anforderungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieser Richtlinie hinausgehen, bleiben sie unberührt.