

Anmerkungen zur EKD Loyalitätsrichtlinie

vom 01. Juli 2005

Jürgen Klute

21. Fortbildungsveranstaltung der Regio-MAV Niederrhein

Duisburg, 28. 11. 2006

Inhalt

- I. Grundlage und Anstoß zur EKD-Loyalitätsrichtlinie
- II. Inhalt der Loyalitätsrichtlinie der EKD vom 01. 07. 2005
- III. Die ACK-Regelung
- IV. Sozialethische Anmerkungen und Fragen
- V. Eine Alternative

I. Grundlage und Anstoß zur EKD-Loyalitätsrichtlinie

- a) Artikel 140 GG (Aufnahme des Artikel 137 WRV vom 11. 08. 1919) garantiert den Kirchen Autonomie auch in der Regelung ihrer Arbeitsbeziehungen – allerdings im Rahmen der geltenden Gesetze.

Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 04. Juli 1985: Es weitet die Definition der weltanschaulichen Neutralitätspflicht des Staates gegenüber den Kirchen dahin gehend aus, dass die Kirchen autonom darüber entscheiden können, welche beruflichen Tätigkeiten spezifisch kirchlicher Natur sind bzw. sich in abstuftbarer Nähe oder Ferne zum kirchlichen Auftrag befinden.

Diese den Kirchen zugestandene Autonomie ist allerdings nur den verfassten Kirchen zugestanden.

Begrenzt wird diese Autonomie der Kirchen durch

- das Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 GG)

GG Art 3:

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

- die guten Sitten (§ 138 Abs. 1 BGB)

BGB § 138 Sittenwidriges Rechtsgeschäft; Wucher

(1) Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.

(2) Nichtig ist insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen.

- den ordre publique (Art. 6 EGBGB) –

Art 6, Öffentliche Ordnung (ordre public): Eine Rechtsnorm eines anderen Staates ist nicht anzuwenden, wenn ihre Anwendung zu einem Ergebnis führt, das mit wesentlichen Grundsätzen des deutschen Rechts offensichtlich unvereinbar ist. Sie ist insbesondere nicht anzuwenden, wenn die Anwendung mit den Grundrechten unvereinbar ist.

- die Arbeitsschutzgesetze

- b) Arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsrichtlinie der EU 2000/78/EG vom 27. 11. 2000.

Diese Richtlinie basiert auf Art. 13 des Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft.

Der Zweck der Antidiskriminierungsrichtlinie:

Bekämpfung der Diskriminierung wegen

- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Ausrichtung

in Beschäftigung und Beruf.

Damit soll die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den EU-Mitgliedsstaaten erreicht werden.

Ausnahmen von der Antidiskriminierungsrichtlinie:

Art. 4, Abs. 2 sieht eine Sonderregelung für Kirchen und Weltanschauungsgruppen vor.

Die EU hält eine Ungleichbehandlung dann für gerechtfertigt, wenn eine Überzeugungsgemeinschaft Trägerin der menschenrechtlichen Religionsfreiheit ist.

Diese Ausnahmeregelung wird wie folgt präzisiert:

- Die Ausnahme bezieht sich NUR auf eine Ungleichbehandlung wegen der NICHT-Zugehörigkeit zu einer Religion.

Ist die Zugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung des / der AN "nach der Art dieser Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation", dann ist eine Ungleichbehandlung in diesem Sinne gerechtfertigt.

- Die Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion darf nicht auf Diskriminierungen aus anderen Gründen ausgedehnt werden.
- Die Forderung nach Loyalität eines / einer AN gegenüber einer Organisation im Sinne des Ethos der entsprechenden Organisation ist nur dann als Ausnahme von der Antidiskriminierungsrichtlinie zulässig, wenn die Bestimmungen der Antidiskriminierungsrichtlinie "im übrigen eingehalten werden".

Die Tragweite der Ausnahmen der Antidiskriminierungsrichtlinie

dazu gibt es zwei Positionen:

- die Annahme einer **umfassenden Gültigkeit**

diese Position geht von einer "Gemeinschaftsfestigkeit" der kirchlichen Autonomie bezüglich der arbeitsrechtlichen Ordnung der Kirchen in der BRD aus.

(Erwägungsgrund Nr. 24 der AD-RL, der Bezug nimmt auf Erklärung Nr. 11 der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam: "Die EU achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht. Die EU achtet den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften in gleicher Weise.")

Diese Position sieht z.B. auch den Ausschluss von Homosexuellen aus dem Dienst der katholischen Kirche für legitim an – obgleich Art. 4 Abs. 2 der AD-RL dies nicht zulässt.

- Die Interpretation der Ausnahmeregelung als **religiösen Tendenzschutz**

Diese Position bezweifelt, dass die Autonomie-Regeln der Kirchen in der BRD "gemeinschaftsfest" sind. Sie geht davon aus, dass die menschenrechtliche Garantie der (auch institutionellen) Religionsfreiheit (Art. 9 Abs. 1 EMRK) nur den Kern des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts meint, nicht aber alle weitergehenden institutionellen Gewährleistungen. Der Tendenzschutz bezöge sich nur auf die inhaltlichen Positionen der Führungspersonen und der RepräsentantInnen einer weltanschaulichen Organisation bzw. Religionsgemeinschaft. (Vgl. BetrVG § 118)

II. Inhalt der Loyalitätsrichtlinie der EKD vom 01. 07. 2005

§ 1 Geltungsbereich

1. Privatrechtliche Dienst- und Arbeitsverhältnisse der EKD und des DW der EKD.

Gliedkirchen wird eine analoge Regelung empfohlen.

2. Andere kirchliche und diakonische Einrichtungen können durch Beschluss der zuständigen Gremien die Loyalitätsrichtlinie übernehmen (auch Freikirchen, die Mitglied im DW sind).
3. gilt NICHT für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (PfarrerInnen und Kirchenbeamten/innen).

§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

1. Auftrag der Kirche aufgrund des Evangeliums (übliche Präambelformulierungen).
2. Aufgabe der Kirchen, ihre MAs mit den Grundlagen der kirchlichen Arbeit vertraut zu machen.

§ 3 Berufliche Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

1. Grundsätzlich gilt: MAs müssen zu einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche angehören, mit der die EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist.
2. Für Aufgaben außerhalb von Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung kann von Abs. 1 abgewichen werden, sofern kein MA gemäß Abs. 1 zur Verfügung steht.

In diesem Fall können Angehörige von ACK-Kirchen und Freikirchen eingestellt werden.

3. Ungeeignet für den Dienst in EKD und EKD-DW sind:
 - aus der evangelischen Kirche Ausgetretene, die keiner anderen ACK-Kirche oder evang. Freikirche beigetreten sind,
 - aus einer ACK-Kirche oder evang. Freikirche Ausgetretene, die keiner anderen der akzeptierten Kirchen beigetreten ist.

§ 4 Berufliche Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses

1. Verantwortung für glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Arbeit.

Loyalität gegenüber der evangelischen Kirche / Diakonie.

2. Anerkennung von Schrift und Bekenntnis.

Für MAs in Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung und Leitung gilt: ihre außerdienstliche Lebensführung muss der übernommen Verantwortung im dienstlichen Bereich entsprechen.

3. Achtung von Schrift und Bekenntnis.

Eintreten christlicher MAs für die christliche Prägung der Einrichtung.

4. Nicht-christliche MAs: Achtung des kirchlichen Auftrags und Erfüllung der übertragenen Aufgaben im kirchlichen Sinne.

§ 5 Verstöße gegen berufliche Anforderungen an MAs

1. Bei Regelverstöße: Vorgesetzte / Leitungen sollen durch Beratung und Gespräch auf Mängelbeseitigung hinwirken.
Als letzte Maßnahme: Kündigung.
2. Außerordentliche Kündigung: Vorgesehen für den Fall des Kirchenaustritts oder bei glaubwürdigkeitsschädigendem Verhalten eines / einer MA.
3. Auch der Austritt aus einer anderen als der evangelischen Kirche kann ein Kündigungsgrund sein.

§ 6 Gliedkirchliche Bestimmungen

III. Die ACK-Regelung

Die ACK-Regel besagt:

Allen MAs einer kirchlichen Einrichtung steht das **aktive** Wahlrecht zu. (§ 9 MVG)

Das **passive** Wahlrecht hingegen ist an die Mitgliedschaft in einer **ACK-Kirche** gebunden. (§ 10, 1 MVG)

RA B. Baumann-Czichon hält diese Regelung für einen Verstoß gegen den Grundsatz, dass alle MAs einen gleichen Zugang zu einem Kollektivorgan ihrer Interessenvertretung haben.

Dem ist aus sozialetischer Sicht zuzustimmen.

Eine in diesem Sinne unterschiedliche Wertung von MAs bzw. der Arbeit von MAs ist nicht begründbar.

Zu berücksichtigen ist weiterhin der gesellschaftliche Kontext, in dem Kirche und Diakonie existieren und arbeiten:

- Die hohe Multikulturalität der Gesellschaft.
- Vor allem die Diakonie ist auch auf MAs aus nicht-christlichen Teilen der Gesellschaft angewiesen.
- Auch Menschen aus anderen Kulturen nehmen die Dienste der Diakonie in Anspruch, entsprechend sind aus fachlichen Gründen MAs aus diesen Gruppen einzustellen.
- Die Relative branchenbezogene Monopolstellung der Diakonie in der Dienstleistungsgesellschaft.

Die Loyalitätsrichtlinie in Verbindung mit dieser ACK-Regel ist in diesem Kontext integrationsfeindlich!

Denn Integration geschieht wesentlich durch Arbeit.

Diese Art des Ausschlusses von bestimmten ArbeitnehmerInnenrechten in Kirche / Diakonie diskriminiert und hindert so Integration von AN aus anderen als christlichen Herkunftsländern.

IV. Sozialethische Anmerkungen und Fragen

Die Einschränkungen von Arbeitnehmerrechten in Form der ACK-Regel steht in Spannung z.B. Stellungnahme des Rates der EKD vom 16. 12. 1955 zu den Gewerkschaften, zur Mitbestimmungsdenkschrift oder auch zum Sozialwort.

Wem gegenüber hat ein Christ loyal zu sein: gegenüber der Kirche oder gegenüber seinem Gott? Luther war nicht seiner (katholischen) Kirche gegenüber loyal.

Die EKD-Schrift „Kirche der Freiheit“ betont, dass Organisationsfragen der Kirche nicht dogmatisch überhöht werden dürfen. Hier handelt es sich doch vorrangig um Organisationsfragen..

4. These der Barmer theologischen Erklärung von 1934:

4. Jesus Christus spricht: Ihr wisst, dass die Herrscher ihre Völker niederhalten und die Mächtigen ihnen Gewalt antun. So soll es nicht sein unter euch; sondern wer unter euch groß sein will, der sei euer Diener. (Mt 20,25.26)

Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.

Wir verwerfen die falsche Lehre, als könne und dürfe sich die Kirche abseits von diesem Dienst besondere, mit Herrschaftsbefugnissen ausgestattete Führer geben und geben lassen.

Wie weit verträgt sich eine Loyalitätsrichtlinie, die immer auch Ausdruck von Herrschaftsverhältnissen ist, mit dieser Barmer These, die zum Kanon der grundlegenden Bekenntnisschriften der evangelischen Kirche gehört?

Was wird entsprechenden MAs in der außerdienstlichen Lebensführung konkret abverlangt? Darf man z.B. nicht im Schützenvereine sein oder zur Jagd gehen oder mit einem Partner / einer Partnerin verheiratet sein, die bei Polizei, Nachrichtendienst oder Militär arbeitet?

Was konkret ist glaubwürdiges Verhalten eines MAs oder was ist kein glaubwürdiges Verhalten?

Was genau ist die christliche Prägung einer Einrichtung? Jede Konfession und jede Gemeinde aus einem anderen kulturellen Kontext sieht das doch unterschiedlich. Schon die Schriften des NT zeigen ein unterschiedliches Verständnis christlicher Lebenspraxis.

Loyalitätsrichtlinie und Corporate Identity sind Macht- und Herrschaftsinstrumente. Wer füllt diese Begriffe inhaltlich? Wer ist „Kirche“ und somit legitimiert, sie zu füllen?

Verträgt sich das damit verbundene Kirchenverständnis mit einem protestantischen Kirchenverständnis?

Verlangen diese Instrumente, die ja Herrschaftsinstrumente sind, als Gegengewicht und Korrektiv auf der AN-Seite starke AN-Vertretungen und Gewerkschaften, die Willkür effektiv stoppen bzw. verhindern können?

Den MAs wird christliche/kirchliche Loyalität abverlangt. Was aber ist mit den Einrichtungen? Woran erkennt ein Außenstehender die Christlichkeit eines Krankenhauses oder Altenheimes oder einer Sozialstation? Was ist das Christliche / Kirchliche daran? Ein besonderes Menschenverständnis oder Medizienverständnis, dass zu einer für jeden erkennbar anderen (d.h. besseren, menschenge-rechteren, humaneren) Praxis führt?

Oder passen sich Kirchen / Diakonie hier nur an Markt-entwicklungen an, die letztlich nichts mit Christlichkeit zu tun haben. Geht es nur um eine vordergründige Profilbildung, um sich auf dem Sozialmarkt gegen Konkurrenten durchzusetzen, und um hintergründig die dazu für nötig erachtete Verfeinerung innerbetrieblicher Herrschaftsinstrumente zu erzielen?

Wie lösen die diakonischen Institutionen das „Christliche“ / „Kirchliche“ konkret ein, das dann auch von MAs zu tragen wäre und getragen werden könnte?

V. Eine Alternative

Formulierung einer Grundlage für kirchliche / diakonische Arbeit auf Basis eines christlichen Menschen-, Gesellschafts- und Technik-/Medizinverständnisses (inhaltsorientiert, nicht macht- und herrschaftsorientiert).

Wer ein solches Konzept mittragen kann, der kann einen Arbeitsvertrag bekommen – unabhängig von seinem Glauben bzw. seiner Weltanschauung.

Nicht Religionszugehörigkeit ist maßgeblich, sondern eine an Menschenrechten und Mitmenschlichkeit ausgerichtete Praxis, die sich aus unterschiedlichen Religionen oder Weltanschauungen begründen lässt.

Anhang:

Arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsrichtlinie der EU 2000/ 78/EG vom 27. 11. 2000 — Auszüge

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2

Der Begriff „Diskriminierung“

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder

ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

(3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der Gründe nach Artikel 1 in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person wegen eines der Gründe nach Artikel 1 gilt als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1.

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmeroder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen ergibt.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes.

(4) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt.

Artikel 4

Berufliche Anforderungen

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

