

Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Pommerschen Evangelischen Kirche^{1, 2}

Vom 3. Februar 2009

(ABl. S. 88)

-
- 1** Red. Anm.: Die Rechtsverordnung trat gemäß § 7 Absatz 2 Nummer 2 des Mitarbeitsanforderungsgesetzes vom 29. November 2017 (KABl. 2018 S. 2) mit Ablauf des 2. Januar 2018 außer Kraft. Bereits zuvor waren die beruflichen Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit für die Mitarbeitenden der Kirchenkreise im Sprengel Mecklenburg und Pommern durch § 3 und Anlage 1 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) vom 9. November 2012 (KABl. 2013 S. 39) mit Wirkung zum 1. Januar 2013 neu geregelt worden.
- 2** Red. Anm.: Die Rechtsverordnung galt gemäß Teil 1 § 2 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung auf dem Gebiet der ehemaligen Pommerschen Ev. Kirche weiter, soweit es der Verfassung, dem Einführungsgesetz und den weiteren von der Verfassungsgebenden Synode beschlossenen Kirchengesetzen nicht widerspricht oder im Einführungsgesetz keine abweichende Regelung getroffen wird. Sie galt gemäß Teil 1 § 59 des Einführungsgesetzes nicht für Mitarbeitende der landeskirchlichen Ebene der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.

Die Kirchenleitung der Pommerschen Evangelischen Kirche hat nach Anhörung der Mitarbeitervertretung in Umsetzung der Richtlinie des Rates über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeiter in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD vom 1. Juli 2005 - Loyalitätsrichtlinie - (ABl. EKD 2005 S. 413)¹ folgende Regelungen beschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Verordnung regelt die Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen der Pommerschen Evangelischen Kirche und ihrer Werke.
- (2) Anderen kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, Werken und Diensten im Bereich der Pommerschen Evangelischen Kirche wird die Umsetzung und Anwendung dieser Verordnung aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien empfohlen.
- (3) Diese Verordnung gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

§ 2

Grundlagen des kirchlichen Dienstes

- (1) ¹Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. ²Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. ³Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- (2) ¹Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. ²Sie 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 Pommerschen Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur Pommerschen Evangelischen Kirche, zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der Kirchengemeinschaft besteht.

¹ Red. Anm.: Der Originaltitel lautet: „Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD Vom 1. Juli 2005“.

(2) ¹Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. ²In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen. ³Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, muss im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden. ⁴§ 2 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(3) ¹Für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie ist ungeeignet, wer aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne in eine andere Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen übergetreten zu sein. ²Ungeeignet kann auch sein, wer aus einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist.

§ 4

Berufliche Anforderung während des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. ²Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.

(2) ¹Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. ²Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.

(3) Von christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und 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) ¹Erfüllt 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. ²Als 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, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.

(2) Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche 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 als der evangelischen Kirche austritt.

§ 6

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt zum 1. März 2009 in Kraft.