

**EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT**

**70012 STUTTGART, 2018-08-09**

**POSTFACH 10 13 42**

Telefon 0711 **2149-0**

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Sina Dreßler - 280

E-Mail: [sina.dressler@elk-wue.de](mailto:sina.dressler@elk-wue.de)

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V20/6

An die  
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Ev. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,  
großen Kirchenpflegen,  
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen  
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen  
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

---

**EuGH, Urteil vom 17.04.2018 (Az: C-414/16); Loyalitätspflichten und berufliche  
Mitarbeit**

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 19. Dezember 2007, AZ 25.00 Nr.795/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich in seinem Urteil vom 17. April 2018 mit der Frage der Kirchenzugehörigkeit für die Mitarbeit in Diakonie und Kirche befasst. Der EuGH hat hierbei entschieden, dass „die Gerichte darüber zu wachen haben, dass das Recht der Arbeitnehmer, u.a. wegen der Religion oder Weltanschauung keine Diskriminierung zu erfahren, nicht verletzt wird.

Es ist zu prüfen, ob die von der betreffenden Kirche oder Organisation aufgestellte berufliche Anforderung im Hinblick auf dieses Ethos aufgrund der Art und der fraglichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist“.

Zunächst ist festzuhalten, dass der EuGH das verfassungsrechtlich verankerte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht per se in Frage gestellt hat. Er stellt dem Selbstbestimmungsrecht jedoch den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gegenüber. Aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz lässt sich das Recht des Einzelnen herleiten, nicht aufgrund seiner Religionszugehörigkeit benachteiligt zu werden. Nach Rechtsauffassung des EuGH müssen die Arbeitsgerichte überprüfen können, ob die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion für die Besetzung der konkreten Stelle objektiv geboten und verhältnismäßig ist.

Inwiefern die deutschen Arbeitsgerichte in Zukunft von diesem Recht Gebrauch machen und wie die Überprüfung in Zukunft aussieht, hängt von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Oktober ab. Daher können zum jetzigen Stand noch keine abschließenden Schlussfolgerungen für die Praxis gezogen werden. Es ist erforderlich, die Entscheidung des BAG abzuwarten.



Wie ist nun bis auf weiteres bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen zu verfahren?

1. Wir weisen zunächst darauf hin, dass das Rundschreiben vom 19.12.2007 AZ 25.00 Nr.795/6 weiter gilt und unter folgender Maßgabe weiterhin anzuwenden ist.

2. Wir empfehlen den Ausschreibungstext wie folgt zu formulieren:

„Wir erwarten grundsätzlich die Mitgliedschaft in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg oder in einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland“.

Diese Empfehlung gilt nicht für Ausschreibungen für Jugendreferenten-, Gemeindegliedern-, Religionspädagogen-, Mesner- sowie hauptberufliche Kirchenmusikerstellen und Leitungsstellen. Bei diesen Ausschreibungen ist wie bisher zwingend der Zusatz „vorausgesetzt wird die Mitgliedschaft in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg oder in einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland“ aufzunehmen.

3. Die Genehmigungsfiktion greift weiterhin unter den im o. g. Rundschreiben genannten Bedingungen mit Ausnahme der unter Nr. 4 genannten Änderung. Diese Personen dürfen weiterhin keine Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung wahrnehmen und auch keine Leitungsfunktion ausüben.

4. Es ist künftig für die Genehmigungsfiktion nicht mehr Voraussetzung, dass kein „gleich geeigneter evangelischer Bewerber“ in dem Bewerbungsverfahren war.

5. Um den Nachweis einer Nichtdiskriminierung erbringen zu können, ist das Auswahlverfahren anhand von objektiven Kriterien zu dokumentieren. Insbesondere ist die fachliche Eignung, die Befähigung für die Stelle, das Erfahrungsprofil, der persönliche Eindruck im Vorstellungsgespräch neben den Bewerbungsunterlagen in der Dokumentation festzuhalten.

6. In allen Fällen, die nicht unter die Genehmigungsfiktion fallen, ist weiterhin eine Ausnahmegenehmigung beim Referat Arbeitsrecht des Evangelischen Oberkirchenrats zu beantragen. Bei unseren Einzelfallentscheidungen werden wir die Grundsätze des EuGH Urteils zu Grunde legen. Die Dokumentation gemäß Nr. 5 ist zukünftig dem Antrag beizulegen.

7. Absagen von eingegangenen Bewerbungen sind ohne Hinweis auf die Religionszugehörigkeit zu fassen.

Die Anstellungsträger sowie die personalsachbearbeitenden Stellen werden gebeten, die vorstehenden Hinweise und Erläuterungen zu beachten.

Mit freundlichen Grüßen

Erwin Hartmann  
Oberkirchenrat