



Positionen

Februar 2015

POSITIONEN ist der Newsletter des Kirchenkreises Hamburg-Ost, der immer dann erscheint, wenn es kontrovers wird und kirchliches Engagement bzw. kirchliche Themen in der Kirche und in der Öffentlichkeit diskutiert werden. POSITIONEN soll Orientierung bieten: Mitarbeitende und Ehrenamtliche im Kirchenkreis Hamburg-Ost mit ins Denken hineinnehmen, Hintergründe und Haltungen deutlich machen.

Anlass für die aktuelle Ausgabe ist der Fachtag zur Loyalitätsrichtlinie, der am 4. Februar 2015 stattfand.

INHALT

Der Fachtag	2	Das sagen die Podiums-	
Die Loyalitätsrichtlinie	2	teilnehmenden vom Fachtag	4
Die Debatte		Vier Fragen an:	
Thesen des Kirchenrechtlers		Pröpstin Isa Lübbers	5
Dr. Götz Klostermann	3	Das sagen Mitarbeitende	
Thesen des Theologen		und Ehrenamtliche	6
Prof. Dr. Christian Albrecht	3	Ausblick	7

Der Fachtag

Auf Initiative des Kirchenkreises Hamburg-Ost setzten sich die beiden Hamburger Kirchenkreise und das Diakonische Werk auf einem Fachtag mit der **Zukunft der Loyalitätsrichtlinie** auseinander. Entspricht sie noch dem kirchlichen Auftrag und der gesellschaftlichen Realität? Sollte sich die Kirche für die Mitarbeit von Menschen anderer Religionen und von Konfessionsfreien öffnen – und wenn ja, wie? Sollte die Loyalitätsrichtlinie abgeschafft

28% der Hamburger Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund. Bei den unter 18-Jährigen sind es über 50%. Sie kommen aus fast allen Ländern der Welt.

(Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein)

oder verändert werden – was spricht für, was gegen sie? Hintergrund dabei ist stets auch die generelle Frage nach interkultureller Öffnung.

Die Experten Dr. Götz Klostermann, Kirchenrechtler aus der Rheinischen Landeskirche, und Prof. Dr. Christian Albrecht, Professor für Praktische Theologie an der evangelisch-theologischen Fakultät der Universität München zeigten juristische und theologische Aspekte auf.

Rund 150 Leitende und Mitarbeitende aus Kirche und Diakonie nahmen am Fachtag teil.

Die Loyalitätsrichtlinie

§3 Berufliche Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses:

(1) Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

(2) 1 Für 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. 2 In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen. 3 Die 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.

(3) 1 Für 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. 2 Ungeeignet 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) 1 Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. 2 Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.

(2) 1 Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. 2 Sofern 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.

„Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes“ vom 1. Juli 2005

Die Entstehung

Für die Einführung der Loyalitätsrichtlinie im Jahr 2005 gab es einen formalen Grund: das Antidiskriminierungsrecht der EU. Um vor diesem Hintergrund *ihre Einstellungs- und Beschäftigungspraxis zu sichern*, musste die EKD festlegen, welches Verhalten dem *Ethos ihrer Organisation* entspricht.

Aus dem Bericht zur 4. Tagung der 10. Synode der EKD, Berlin, 6.–10. November 2005 (Quelle: ekd.de)

Daneben war aber auch eine veränderte gesellschaftliche Situation eingetreten: *Man* war zunehmend weniger selbstverständlich in der Kirche, die Gesellschaft wurde religiös und kulturell immer pluraler und damit auch zunehmend die Menschen, die bei Kirche und Diakonie arbeiten wollten. Auch darauf antwortete die EKD 2005 mit der Loyalitätsrichtlinie. *Interkulturelle Öffnung* bezog sich in Veröffentlichungen der EKD zunächst nur auf Christinnen und Christen mit Migrationshintergrund. Deren Mitarbeit in kirchlichen Diensten und Einrichtungen sei erwünscht. Von Mitgliedern nicht-christlicher Religionsgemeinschaften ist in einer EKD-Schrift zur einwanderungspolitischen Debatte von 2009 nicht die Rede.

Quelle: „...denn ihr seid selbst Fremde gewesen“ – Vielfalt anerkennen und gestalten. Ein Beitrag der Kommission für Migration und Integration der EKD zur einwanderungspolitischen Debatte, EKD-Texte 108, 2009 (www.ekd.de)



Christian Albrecht, Götz Klostermann (v.l.)

Thesen des Kirchenrechtlers Dr. Götz Klostermann

„Kirchenrecht ist dienendes Recht. Seine Aufgabe besteht in der Schaffung eines äußeren Rahmens, um so dem rechtlich nicht machbaren Wirken des Heiligen Geistes die Bahn freizuhalten.“ Die Kirche kann und muss sich im Gemeinwesen in Freiheit entfalten, hier gibt es grundsätzlich keine Tabus durch von außen gesetzte Vorgaben – auch nicht in Gestalt von kirchlichen Rechtssätzen. Grundlage für das Kirchenrecht ist allein das kirchliche Selbstverständnis, das theologisch und ekklesiologisch abzuleiten ist.

Das Verhältnis von Staats- und Kirchenrecht

Das deutsche Staatskirchenrecht schützt das kirchliche Selbstverständnis. Das staatliche Recht hat dieses Selbstverständnis auch dann zu berücksichtigen, wenn es sich wandelt, übrigens auch dann, wenn es in seiner Ausgestaltung deutlich differenzierter und offener ist.

Erweiterung der Loyalitätsrichtlinie im Rheinland

Die Evangelischen Kirche im Rheinland hat auf geänderte Anforderungen für die kirchliche Arbeit unter dem Blickwinkel einer Interkulturellen Öffnung mit einer vorläufigen Erweiterung ihrer Ausnahmenvorschriften reagiert. Mit dieser Erweiterung hat man dort bereits positive Erfahrungen gemacht. Bis 2018 werden alle Fälle dokumentiert, evaluiert und dann einem synodalen Beschluss zugeführt. Spätestens dann wird darüber entschieden, ob die Vorschrift dauerhaft geändert wird.

Die Kirche muss ihr Selbstverständnis klären.

Schon von ihrer Bestimmung und Aufgabe her muss sich Kirche auch hier stets über ihr Selbstverständnis Rechenschaft ablegen. Theologische und ekklesiologische Vorstellungen können sich wandeln. Die Kirchen müssen dieses Selbstverständnis darlegen und auch in ihren eigenen Vorschriften normieren, genauso wichtig ist es aber, dass sie sich dann auch daran halten. Es sind also drei Schritte: Zunächst ist dieses Verständnis innerkirchlich theologisch zu diskutieren und abzuleiten, dann in die kirchliche Rechtsordnung zu fassen, diese ist dann umzusetzen und gegenüber dem Staat zu vertreten.

Die Debatte

Interkulturelle Öffnung lässt sich als notwendige Transformation für die Kirche in der Einwanderungsgesellschaft verstehen. Besonders deutlich ist diese Notwendigkeit daran zu erkennen, wie schwierig es ist, die Loyalitätsrichtlinie in der Praxis anzuwenden. Denn in ihrer gültigen Form bringt sie kirchliche und diakonische Einrichtungen dazu, in ihrer Beschäftigungspraxis zunehmend Ausnahmen zu machen. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: Zum Teil erscheinen bestimmte Nicht-Kirchenmitglieder für bestimmte Positionen aus inhaltlich-fachlichen Gründen geeigneter, zum Teil sind bei Stellenausschreibungen mitunter keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu finden, die in der Kirche sind. Öffentliche Geldgeber, die kirchliche Arbeit finanzieren, erwarten ebenfalls eine interkulturelle Öffnung. Hinzu kommt die zunehmende religiöse und kulturelle Pluralität der Gesellschaft, vor deren Hintergrund die Loyalitätsrichtlinie generell als nicht mehr zeitgemäß erscheint. Wie aber lässt sie sich verändern und welche theologischen und juristischen Grundlagen hätte das?

Lesen Sie dazu die Thesen der beiden Experten.

Thesen des Theologen Prof. Dr. Christian Albrecht

Kirche und Diakonie stehen bei der Beantwortung der Frage, wie viel Pluralität sie selbst vertragen, vor einem ganzen Problembündel:

- 1) Durch immer mehr Ausnahmen entsteht eine **Spannung zwischen Rechtsnorm und Rechtspraxis**, die aus juristischer Sicht aufgelöst werden muss, um wieder Rechtssicherheit zu haben.
- 2) Alle Abschwächungen des religionsverfassungsrechtlichen Sondercharakters von kirchlichen und diakonischen Einrichtungen als Körperschaften öffentlichen Rechts haben die Tendenz, deren **arbeits- und steuerrechtliche Privilegien zu gefährden**.
- 3) Aus dieser Sicht könnte es naheliegen, auf einem expliziten, äußerlichen Bekenntnis der kirchlich ungebundenen Mitarbeitenden zu bestehen. Allerdings ist aus theologischer Sicht ein solches Bekenntnis weder möglich noch sinnvoll. Dafür kann man theologisch gut begründen, warum es so etwas wie eine **faktische Zustimmung durch die Praxis des Dabeisein-Wollens** gibt.
 - Fußend auf dem reformatorischen Verständnis bildet jedes einzelne Kirchenmitglied sein eigenes und selbständiges Verhältnis zur Kirche aus. Die inhaltliche Ausfüllung dieses Verhältnisses kann im Protestantismus nicht vorgeschrieben oder überprüft und es kann auch

Fortsetzung Seite 4

Fortsetzung Thesen des Theologen Prof. Dr. Christian Albrecht

kein Bekenntnis darüber verlangt werden. **Wer durch einen äußerlichen, formalen Akt, nämlich die Taufe, signalisiert, dass er/sie dabei ist, ist auch dabei.**

- So vielfältig die Kirchenmitgliedschaft individuell gestaltet wird, so vielfältig sind auch die Beweggründe derjenigen, die in Kirche und Diakonie arbeiten. Über diese Motive ein eigenes Bekenntnis abzulegen, wird von den kirchlich gebundenen Mitarbeitenden nicht verlangt. Es kann auch von den kirchlich Ungebundenen nicht sinnvoll verlangt werden. Jeder Einzelne demonstriert durch seinen Wunsch, in der Kirche oder in der Diakonie arbeiten zu wollen, **sein faktisches Zugehörigkeitsgefühl** – und das muss ausreichen.
- Es gibt eine immer wieder geäußerte Sorge: Wenn wir nicht kirchlich gebundene Menschen bei uns arbeiten lassen, geben wir damit nicht die kirchliche Identität preis? Darauf lässt sich antworten: Die **Identität der Kirche und der Diakonie** kommt nicht erst durch das Bekenntnis der Mitarbeitenden zu ihr zustande, sondern diese Identität liegt der individuellen Zugehörigkeit stets schon voraus. Die fehlende Kirchenmitgliedschaft eines Mitarbeiters kann die Identität der Kirche so wenig gefährden wie umgekehrt seine Kirchen-

mitgliedschaft schon eine hinreichende Garantie für die kirchliche Identität seiner Arbeit oder Einrichtung darstellt.

- Das wirft ein neues Licht auf die Aufgabe, die **Besonderheiten der Zusammenarbeit** von kirchlich gebundenen und ungebundenen Mitarbeitenden in einer arbeitsrechtlich belastbaren Weise zu bestimmen. Sie sollte aus der Praxis der gelingenden Zusammenarbeit abgeleitet werden. Möglicherweise kann der Begriff der „Dienstgemeinschaft“ neu formatiert werden, um das Gelingende dieser Praxis zu beschreiben – trotz mancher problematischer Aspekte seiner Begriffsgeschichte. Er beschreibt immerhin, dass die Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie sowohl dem Anspruch als auch der Praxis nach mehr ist als eine reine Arbeitsgemeinschaft. Sie verdankt sich auch der gemeinsam empfundenen Verpflichtung auf die gleichen Ziele und Motive.
- Vor allem aber ergibt sich eine **Bildungsaufgabe**. Die Kirche und die Diakonie übernehmen Verantwortung für die ihr Anvertrauten auch dadurch, dass sie deren Selbständigkeit und Orientierung so weit wie möglich fördern. Wenn unter den Mitarbeitenden sich zunehmend nicht kirchlich gebundene Menschen finden, dann könnte es an der Zeit sein, eine alte Aufgabe neu zu entdecken, die der **Mitarbeiterbildung**.

Das sagen die Podiumsteilnehmenden vom Fachtag

Landespastor Dirk Ahrens
Diakonisches Werk Hamburg

Die Konfessionalität diakonischer Einrichtungen hängt nicht zwingend an der Umsetzung der ACK-Klausel.

Propst Thomas Drope
Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein

1. Durch die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einer anderen Religion angehören, erhöhen wir die Sensibilität für unsere eigene Tradition und Glaubensfragen und die derjenigen, mit denen wir arbeiten und die uns aufsuchen.

2. Im Miteinander von Angestellten, die unterschiedlichen Religionen angehören, ist das Evangelische des Profils des kirchlichen Arbeitgebers bewusst zu machen und zu schulen. Die in Gottes Rechtfertigung des Sünders gegebene Annahme des Menschen ist als Leitlinie des Geistes jeder Einrichtung vorzusetzen.



Dirk Ahrens, Isa Lübbers, Stefan Stiegler, Thomas Drope, Friedemann Green (v.l.)

Pastor Dr. Friedemann Green
Vorsteher des Rauhen Hauses

Die „Loyalitätsrichtlinie“ ist nicht zeitgemäß mit ihren Abgrenzungen gegenüber Mitarbeiter/innen ohne Kirchenmitgliedschaft. Kirche und diakonische Träger pflegen einen gemeinsamen Prozess der Verständigung mit ihrer Mitarbeiterschaft und mit ihren Klienten über christliche Orientierungen ihres Handelns. Darin zeigen sie sich als exemplarische Keimzellen geschwisterlicher Gemeinschaft im interkulturellen Kontext.

Pröpstin Isa Lübbers

Eine Kirche mit anderen ist eine bunte Kirche der Vielfalt – die Pluralisierung der Mitarbeiterschaft ein wesentlicher Teil der stadtweit begonnenen interkulturellen Öffnungsprozesse.

Pastor Dr. Stefan Stiegler
Vorstand Albertinen Diakoniewerk e.V.

Leitbildorientierung vor formaler Kirchenzugehörigkeit – Das gilt in unserem evangelisch-freikirchlichen Albertinen Diakoniewerk seit mehr als hundert Jahren. Denn Loyalität ist eine Haltung, die jeden Tag neu in die Tat umgesetzt werden will. Jesus hat gesagt: „Wer nicht gegen uns ist, der ist für uns.“ (Mk 9,40) Das dient uns als Richtlinie. Und deshalb sind uns alle willkommen, die unseren Leitsatz bejahen, mittragen und mit Leben erfüllen. Wir helfen einander, so zu handeln, wie Jesus es gesagt hat: „Alles was ihr wollt, das euch die Leute tun sollen, das tut ihnen auch.“ (Mt 7,12)

Vier Fragen an: Pröpstin Isa Lübbers

1. Was ist Ihr Bild von Kirche im pluralen gesellschaftlichen Kontext?

Die Kernaufgabe der Kirche ist für mich die Kommunikation der guten und befreienden Botschaft des Evangeliums, das heißt deren Übersetzung in unsere heutige Welt. Dieses tun wir in vielfältiger Weise nach innen und außen in Wort, Tat und Grundhaltung. Wir sind als Kirche Teil dieser Welt und mit ihr notwendigerweise in Beziehung und so zum einen dort Kirche für andere, wo sie Unterstützung brauchen (Schwerpunkt Diakonie) und mit anderen, wo wir uns im gesellschaftlichen Kontext für Frieden, soziale Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung einsetzen. Das geht nur, wenn wir einerseits um unsere eigenen Überzeugungen und Haltungen wissen und uns andererseits als ein Teil der bunten und vielfältigen Gesellschaft verstehen, für die wir im Sinne der interkulturellen Öffnung auch tatsächlich Türen öffnen.

2. Wie kann die evangelische Identität gewährleistet werden?

Unsere evangelisch-lutherische Kirche als protestantische Kirche hat keine eindeutig zu beschreibende evangelische Identität. Das ist ja gerade das Faszinierende – manchmal auch ein wenig Anstrengende – an ihr: dass sie immer wieder neu zu diskutieren, zu kommunizieren und zu formulieren ist. Luther und die anderen Reformatoren haben uns das vorgelebt: *Ecclesia semper reformanda*. Die Kirche muss sich immer wieder erneuern, sich immer wieder positionieren und sich dabei auch in Frage stellen lassen.

Wir stehen heute in veränderten Kontexten und die Fragen nach Sinn, Wahrheit, Identität und Orientierung können nicht nur mit Antworten aus der Vergangenheit beantwortet werden. Da brauchen wir den offenen Diskurs untereinander – aber eben auch mit Menschen, deren Lebens- und Glaubensbiografien ganz andere sind. Und arbeiten diese Menschen mit uns gemeinsam, gehört das Miteinander-auf-dem-Weg-Sein zum

Alltag unserer Kirche ganz selbstverständlich dazu und bildet die gegenwärtige „evangelische Identität“.

3. Wie wollen Sie das Thema weiter verfolgen?

Eine Kirche, wie ich sie mir vorstelle, ist Kirche in dieser vielfältigen Welt und nicht eine Insel mit nur spärlichen Fährverbindungen. Das heißt, dass sich die Pluralität unserer Gesellschaft auch in unseren Arbeitsverhältnissen zeigen können muss, dort, wo es sinnvoll ist und uns hilft, unsere Arbeit in guter Qualität oder dadurch sogar noch besser zu leisten.

Dies geschieht inzwischen ja auch in den beiden Hamburger Kirchenkreisen, das wurde auf unserem Fachtag eindrücklich deutlich. Das überaus große Interesse gerade auch unserer Mitarbeitenden an der Thematik des Fachtages ist für mich ein Indiz dafür. Unsere Kirchengemeinden und Einrichtungen korrespondieren immer mehr mit der gesellschaftlichen Vielfalt und damit beginnt unsere gesamte Institution, sich grundlegend zu wandeln. Diese Perspektive hin auf eine „interkulturelle Alphabetisierung“ unserer Kirche möchte ich bei uns im Kirchenkreis unterstützen und damit auch den begonnenen Diskurs zur Interkulturellen Öffnung auf allen Ebenen fördern.

Gleichzeitig braucht es aber in unserer Nordkirche insgesamt eine grundlegende Diskussion über diese gesellschaftlichen und kirchlichen Transformationsprozesse. Ich finde, wir aus dem Hamburger Raum sollten deshalb diese Debatte in unsere Landessynode tragen.

4. Werden Sie sich für die Abschaffung der Loyalitätsrichtlinie einsetzen?

Die Loyalitätsrichtlinie ist so, wie sie ist, nicht mehr sinnvoll, denn auch mögliche Ausnahmegenehmigungen erfassen nicht die Situation, in der wir stehen. Allerdings brauchen wir Kriterien, nach denen wir entscheiden können, wer bei uns arbeiten soll und darf und wer auch nicht. Dass die Kirche definiert, wie sie damit umgeht,



Pröpstin Isa Lübbers verantwortet den Bereich Diakonie + Bildung im Kirchenkreis Hamburg-Ost

dass eine zunehmende Anzahl von Nichtmitgliedern bei uns arbeiten will oder dass zum Teil gerade wir diese dazu gewinnen wollen, ist notwendig. Dazu gehört auch, dass arbeitsrechtlich beschrieben sein muss, welche Kriterien daraus abgeleitet werden.

Dabei sollen und wollen wir keine „Glaubensprüfungen“ einführen. Eine hohe innere Loyalität unserer Mitarbeitenden zu unserem Auftrag als Kirche und eine Zugehörigkeit zu der jeweiligen Einrichtung und ihrem konkreten Auftrag ist jedoch für mich unerlässlich. Um das beschreiben zu können, braucht es Kriterien bzw. Regeln, die wir auch einhalten können.

Die landeskirchliche Ebene beschäftigt sich derzeit mit den Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts. Als Kirchenkreis sollten wir uns, wenn möglich mit anderen Kirchenkreisen, in diesen synodalen Prozess aktiv hineinbegeben. Eine Perspektive ist ein Antrag der Nordkirchensynode an die EKD-Synode, sich für einen Richtungswechsel einzusetzen und bis dahin Experimentierräume zu ermöglichen, wie es im Rheinland geschehen ist.

Das sagen Mitarbeitende und Ehrenamtliche

Kirsten Axt

Erzieherin in der Evangelischen Kita St. Georg und Mitglied der Mitarbeitervertretung Hamburg-Ost

Ich bin seit 33 Jahren Erzieherin in der Kita St. Georg und noch nie hat mich ein Kind gefragt: Gibt es einen christlichen Gott? Kinder fragen nur: Gibt es Gott? Und das geschieht meistens ganz nebenbei, zum Beispiel beim Frühstück. Darauf muss ich antworten können und dafür ist es nicht wichtig, ob ich formell Mitglied in der evangelischen Kirche bin. **Meines Erachtens müssen Erzieherinnen und Erzieher offen und bereit dafür sein, sich den Fragen nach Religion zu öffnen.** Sie brauchen selbst eine religiöse Bildung, damit sie sprachfähig sind und das an die Kinder weitergeben können. Dabei müssen sie aber immer authentisch bleiben. Durch die enge Anbindung meiner Kita zur Kirchengemeinde habe ich im Laufe der Jahre viel über Religion und in St. Georg speziell über den interreligiösen Dialog gelernt. Das empfinde ich als große Bereicherung.

Die Kinder in meiner Kita, die in der Großstadt Hamburg aufwachsen, erleben überall eine Vielfalt von Kulturen und Religionen, nur beim Personal in ihrer Kita spiegelt sich die nicht wieder. Das fände ich jedoch erforderlich, da Kinder interkulturelles Miteinander, wie viele andere Dinge, am besten durch Vorleben erlernen können.

Als Mitarbeitervertreterin finde ich es problematisch, dass jemand, der keiner christlichen Kirche angehört, bei uns arbeiten, aber nicht aufsteigen kann.

Inka Damerau

Leitung Bereich Diakonie, Diakonie + Bildung

Unsere diakonischen Einrichtungen sind seit langem in der Wirklichkeit einer vielfältigen, multikulturellen und säkularen Gesellschaft angekommen

Sich dieser Wirklichkeit in einem Dialogprozess zu stellen ist aus meiner Sicht eine Daueraufgabe unserer evangelischen Kirche. Was jetzt nötig ist: **Zum einen muss die Loyalitätsrichtlinie auf den Prüfstand, immerhin ist sie zehn Jahre alt.** Ihr juristischer Rahmen muss auch zukünftig die strukturellen Voraussetzungen für die Arbeit in unserer Diakonie sichern. **Zum anderen haben wir in den Einrichtungen die Aufgabe, das christliche Profil zu schärfen und nach außen und innen zu vertreten.**

Wenn beides gelingt, sind wir „näher dran“: an der gesellschaftlichen Wirklichkeit und damit auch an den Kerninhalten unserer Arbeit.



Christoph Haberer

Leiter der Ev. Beratungsstellen Stormarn und Süderelbe

Die Loyalitätsrichtlinie hat ihre Berechtigung, wenn sie uns dazu veranlasst, uns klarzumachen, auf welcher Grundlage wir arbeiten. Sie ist hinderlich und nicht mehr passend, wenn sie uns daran hindert, auf die Lebenswirklichkeit unserer Ratsuchenden zu reagieren.

Zwischen diesen beiden Positionen müssen wir einen Weg finden, der unserem Arbeitsauftrag nützt. Das heißt für die Beratungsstellen – besonders auch in Süderelbe –, dass wir uns auf Ratsuchende aus anderen, nichtchristlichen Kulturkreisen einstellen müssen. Für die ist es hilfreich, wenn sie auf Menschen treffen, die ein nicht nur angelesenes Wissen über ihren Hintergrund haben. Wir können auf Beraterseite natürlich nicht alle Kulturen abdecken, die es unter unseren Ratsuchenden gibt. Aber für manche ist es schon hilfreich zu sehen, da ist jemand, der in seinem Leben ähnliches erlebt hat wie ich. **Das evangelische Profil der Beratungsstellen ist es, ohne Vorbedingungen für alle da zu sein, die sich an uns wenden und sie so anzunehmen, wie sie zu uns kommen. Das schließt alle weltanschaulichen Hintergründe ein und sollte sich auch in der Personalauswahl widerspiegeln können.**

Wir haben das Glück, dass wir seit Oktober eine iranischstämmige Psychologin in unserem Team haben. Sie kann besonders auf bestimmte Ratsuchende eingehen und uns als Team auch weitergehendes Verständnis vermitteln, wenn wir mit Menschen mit Migrationshintergrund zu tun haben. Hier war der an der Arbeitsrealität orientierte Umgang mit der Loyalitätsrichtlinie sehr hilfreich.

Das sagen Mitarbeitende und Ehrenamtliche

Brigitte Horstmann-Vach

Abteilung Aufsicht & Recht, Kirchliches Verwaltungszentrum

Natürlich muss Kirche offen sein für den Dialog mit Andersgläubigen. Gleichzeitig jedoch ist es unerlässlich, dass Kirche im Interesse ihrer Glaubwürdigkeit ihr eigenes Profil wahrt und sich selbst nicht aufgibt, sondern in einer pluralen Gesellschaft ihr Proprium verteidigt. Dazu gehört auch, dass Kirche – zumindest im Grundsatz – nur solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt, die sich zu ihr bekennen. Dass die Kirchenzugehörigkeit keine Garantie dafür bietet, dass jemand ein guter Christ ist, wissen wir alle. Dennoch ist sie das einzige Kriterium, das eine gewisse Mindestloyalität erwarten lässt. Eine Geringschätzung der Kirchenzugehörigkeit verbietet sich umso mehr, je weniger wir werden. Die „Dienstgemeinschaft“ ist ein Kernbegriff des kirchlichen Arbeitsrechts. Auf sie sollte nicht leichtfertig verzichtet werden. Der Gedanke der „Dienstgemeinschaft“ geht zurück auf das biblische „Ein Leib, viele Glieder“ und bringt den besonderen Anspruch des kirchlichen Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck, nämlich dass jede Tätigkeit, auch die vermeintlich verkündigungsferne, gleichwertig ist und jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin an seinem/ihrem Ort dem einen Auftrag dient. Würden nun sog. verkündigungsferne Tätigkeiten aus der Loyalitätsobliegenheit herausgenommen, entstünde in der kirchlichen Mitarbeiterschaft ein Zwei-Klassen-System. Es würde dann unterschieden zwischen der Dienstgemeinschaft einerseits und bloß „Beschäftigten“ andererseits. Ich würde das unerträglich finden.

Eine Kirche, die für alles und jedes offen ist, läuft Gefahr, sich im Einheitsbrei der Beliebigkeit aufzulösen und zum Salz zu werden, das nicht mehr salzt. Die Dialogfähigkeit der Kirche setzt geradezu voraus, dass sie ihren eigenen Standpunkt kennt und für die Werte des Christentums eintritt.

Martina Röhrer

Ehrenamtliches Mitglied im Kirchenkreisrat

Zum Fachtag habe ich mich mit diesen Überlegungen auf den Weg gemacht: „Die Richtlinie entspricht natürlich nicht der Realität. Wir als Kirche haben uns verändert. Warum heißt es Loyalitätsrichtlinie, wem müssen wir loyal begegnen? Ist diese Richtlinie nicht überholt?“ Am Ende des Tages war ich erfüllt von den vielen unterschiedlichen Betrachtungsweisen. Es bleibt die große Frage: Wie werden die Erkenntnisse des Tages umgesetzt? **Auch wenn es schwierig erscheint, habe ich den deutlichen Willen der Anwesenden wahrgenommen, sich intensiv weiter mit dem Thema zu beschäftigen. Für mich war es ein „großer Tag“ in meinem Engagement für die Kirche. Mit neuen Gedanken und Impulsen sehe ich jetzt verändert auf das Thema.**

Ausblick

Auf dem Fachtag zur Loyalitätsrichtlinie wurde deutlich, dass weiterer Diskussions- und Handlungsbedarf besteht. Nach dem Fachtag haben die Pröpstinnen und Pröpste der beiden Hamburger Kirchenkreise besprochen, das Thema im Sprengel Hamburg-Lübeck im Pröpstekonvent mit der Bischöfin zu verhandeln. Ziel ist es, zum einen die Sicht der Dinge aus den drei Kirchenkreisen des Sprengels in die aktuellen Beratungen der Nordkirche zum Arbeitsrecht einzubringen, und zum anderen so einen Weg beschreiten zu können, der auf EKD-Ebene eine Gesetzesänderung ermöglicht. Bis dahin wird der Kirchenkreisrat die Diskussion voranbringen, ob und wie Experimentierräume im Sinne des Rheinischen Modells (s. Seite 3) eingeführt werden können.

Wie hat Ihnen diese Ausgabe von POSITIONEN gefallen?

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung!
Schreiben Sie uns an intern@kirche-hamburg-ost.de

Haben Sie Fragen oder Rückmeldungen zum Thema?

Schreiben Sie an intern@kirche-hamburg-ost.de

Impressum

Herausgeber: Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Danziger Straße 15–17 · 20099 Hamburg
Telefon (040) 51 90 00-136 und -142 · intern@kirche-hamburg-ost.de
Redaktion: Kerstin Klingel, Beate Timann · Grafik: Veronika Grigkar (grigkar.de)

ANSPRECHPERSONEN IM KIRCHENKREIS

Pastorin Käthe Stäcker

Referentin für Konzept- und Profilentwicklung
Diakonie + Bildung

Steindamm 55 · 20099 Hamburg

Tel (040) 51 90 00-729 · k.staecker@kirche-hamburg-ost.de

Pastor Rolf Martin

Projektstelle Interkulturelle Öffnung der Kirche

Rockenhof 1 · 22359 Hamburg

Tel (040) 51 90 00-889 · r.martin@kirche-hamburg-ost.de