Ordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Lippischen Landeskirche und ihrem Diakonischen Werk

vom 19. Juni 2007

Auf Grund der Artikel 13 Abs. 1 und 106 Nr. 13 der Verfassung wurde folgende Ordnung beschlossen:

Artikel 1
Ordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Lippischen Landeskirche und ihrem Diakonischen Werk

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung regelt die Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lippischen Landeskirche, ihrer Untergliederungen und ihres Diakonischen Werkes.

(2) Diese Ordnung gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

§ 2
Grundlagen des kirchlichen Dienstes

(1) [1]Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. [2]Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. [3]Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

(2) [1]Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. [2]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 Lippischen Landeskirche 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 Abs. 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]Voraussetzung für die Beschäftigung ist, dass die Einstellung zur Aufrechterhaltung des Dienstes notwendig ist und geklärt ist, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in ihrem bzw. seinem Dienst nicht dem Gesamtauftrag der Evangelischen Kirche zuwiderhandeln wird. [4]Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Abs. 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. [5]Das Leitungsorgan oder von ihm Beauftragte führen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein besonderes Einstellungsgespräch. [6]Die Einstellung bedarf der Zustimmung der zuständigen Superintendentin oder des zuständigen Superintendenten. [7]§ 2 Abs. 1 S. 2 bleibt unberührt.

(3) [1]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich der Kirchenmusik können in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen zugelassen werden, wenn

1. andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind und

2. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Mitglied einer christlichen Kirche ist, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland oder dem Verband Evangelischer Freikirchen angehört.

[2]Die Einstellung bedarf der übereinstimmenden Entscheidung des Kirchenvorstands, Klassenvorstands und des Landeskirchenrates. [3]Das Leitungsorgan oder von ihm Beauftragte führen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein besonderes Einstellungsgespräch.

(4) [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) Nicht christliche 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) [1]Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in dieser Ordnung 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. [2]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, 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.

Artikel 2
Änderung des Kirchenmusikgesetzes

§ 2 Abs. 4 S. 2 erhält folgende Fassung:

„Ausnahmen werden durch eine Verordnung des Landeskirchenrates geregelt.“

Artikel 3
Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2007 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung über Ausnahmen vom Erfordernis der Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche bei Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom 19. Oktober 1994 außer Kraft.

Detmold, 19. Juni 2007

Der Landeskirchenrat