**Handlungshilfe**

**zur Entscheidung über Anträge auf Befreiung von der Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung durch den KKV**

A. Prüfung

1. Ist die Zuständigkeit des KKV gem. § 16 Abs. 5 MG i. V. m. § 8 Abs. 2 AusfVO-MG gegeben?

a) Kirchenmusiker/-innen C/D/ohne Prüfung

b) Küster/-innen

c) Pfarrsekretäre/-innen

d) Ephoralsekretäre/-innen

e) Pädagogische Fachkräfte in Kitas/Familienzentren

f) Fachkräfte in Beratungsstellen

g) Pädagogische Fachkräfte in Bildungseinrichtungen

h) Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit oder Fundraising von kirchlichen Körperschaften oder Einrichtungen

i) Fachberatungen für Kitas

j) Kirchenkreissozialarbeiterinnen und Kirchenkreissozialarbeiter

Anstellungsvoraussetzung für diese Berufsgruppen ist grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Mitgliedkirche (nicht Gäste und Beobachter) der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen - ACKN - (<https://www.ackn.de/mitgliedskirchen>) oder einer Mitgliedsgemeinde der Internationalen Konferenz Christlicher Gemeinden im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers - IKCG – (<https://www.ikcg.landeskirche-hannovers.de/mitglieder>).

* Für die Befreiung ist der KKV dann zuständig, wenn
	+ - der Kirchenkreis Anstellungsträger ist.
		- es sich um eine Anstellung oder Weiterbeschäftigung bei einem Anstellungsträger handelt, der der Aufsicht des Kirchenkreises untersteht.
* Die Befreiung gilt gem. § 9 AusfVO-MG in folgenden Fällen als erteilt:

a) Anstellung von Vertretungskräften für die Dauer von bis zu drei Monaten

b) Kirchenmusiker\*innen, die für Einzeldienste angestellt werden

2. Unter welchen Voraussetzungen kann die Befreiung erteilt/nicht erteilt werden?

1. Die Stelle wurde ausgeschrieben oder es liegen besondere Gründe vor, weshalb diese nicht ausgeschrieben wurde. Für den Fall, dass trotz Fehlens besonderer Gründe auf eine Ausschreibung verzichtet wurde, muss dies gem. § 4 MG i. V. m. § 3 AusfVO-MG nachgeholt werden. Es ist auch möglich, mit der zuständigen Mitarbeitervertretung gem. § 3 Abs. 1 Satz 3 AusfVO-MG ein Einvernehmen zu erzielen, dass auf eine Ausschreibung verzichtet wird. In diesem Fall bedarf es jedoch auch des Einverständnisses der/des Gleichstellungsbeauftragten über den Verzicht auf die Stellenausschreibung gem. § 17 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 Nr. 7 Gleichberechtigungsgesetz (GlbG – RS 49 A).
2. Bei gleicher Eignung sind Bewerber\*innen mit der geforderten Kirchenmitgliedschaft solchen, bei denen sie nicht besteht, grundsätzlich vorzuziehen.
3. Nicht beschäftigt werden dürfen Mitglieder von Sekten oder sektenähnlicher Glaubensrichtungen wie z.B. Mormonen oder Zeugen Jehovas. Eine wichtige Rolle bei der Entscheidung über die Befreiung spielt das Taufverständnis der jeweiligen Glaubensrichtung. Für eine Einschätzung aus theologischer Sicht sollte insbesondere die/der zuständige Superintendent\*in gehört werden. In Zweifelsfällen wenden Sie sich gerne zur Beratung an das Referat 72 im Landeskirchenamt.
4. Die Bewerber\*innen müssen dazu bereit sein, die Grundlagen des kirchlichen Dienstes gem. § 2 MG mitzutragen und sich gegenüber der evangelischen Kirche gem. § 11 MG loyal zu verhalten.

Entsprechend ist in die Verträge mit Mitarbeitenden in Kindertagesstätten der untenstehende Passus „Beschäftigte in Kindertagesstätten“ aufzunehmen.

1. Im kirchenmusikalischen Bereich ist das Einvernehmen mit der/dem zuständigen Kreiskantorat/Landesposaunenwart\*in bzw. Kirchenmusikdirektor\*in herzustellen.
2. Insbesondere in Kindertagesstätten muss ein angemessenes Verhältnis von Mitarbeitenden mit und ohne die geforderte Kirchenmitgliedschaft gewahrt bleiben, damit der Anstellungsträger seine evangelische Identität und Prägung gem. § 2 Abs. 2 MG wahren kann.

Obgleich es sich bei jeder Befreiung um eine Einzelfallentscheidung handelt, wird die Aufstellung allgemeiner Kriterien empfohlen, um einheitliche Entscheidungen zumindest innerhalb des Kirchenkreises zu gewährleisten.

3. Ist die Befreiung befristet zu erteilen?

 Für befristete Beschäftigungsverhältnisse ist die Befreiung nur für die Dauer der Befristung zu erteilen. Bei einer eventuellen Weiterbeschäftigung ist erneut zu entscheiden. Ansonsten erfolgt die Befreiung unbefristet. Bestehen Gründe, die für eine nur befristete Befreiung sprechen, bedarf es für die befristete Beschäftigung eines Befristungsgrundes. Die Probezeit sollte intensiv genutzt werden, um die Eignung der Mitarbeitenden zu prüfen und bei Nichteignung rechtzeitig zu kündigen.

B. Mitteilung des Ergebnisses

Die Erteilung der Befreiung sollte schriftlich mitgeteilt und dokumentiert werden.

Es müssen mindestens nachfolgende Inhalte bei der schriftlichen Erteilung aufgenommen werden:

* Vor- und Nachname der Person, für die die Befreiung erteilt wird
* Angabe der Konfession bzw. konfessionslos
* Zeitraum und Dauer der Befreiung
* Tätigkeit, für die die Befreiung erteilt wird

Wir stellen Ihnen nachfolgend ein Musterschreiben sowie einzelne individuell ergänzbare Textbausteine zur Verfügung, die Sie bei Bedarf für Fälle außerhalb Ihrer eigenen Anstellungsträgerschaft verwenden können.

**Musterschreiben**

**Befreiung von der Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung für**

Schreiben des Kirchenvorstandes vom      , Az.:      , bei uns eingegangen am

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir erteilen hiermit die Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung an die Kirchenmitgliedschaft für      .       gehört dem       Bekenntnis an. Er / Sie soll befristet vom       bis zum       / unbefristet mit einem Beschäftigungsumfang von       Wochenstunden als       angestellt werden.

Die Entscheidung über die Befreiung beruht auf § 15 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Satz 2 sowie § 16 Abs. 5 Mitarbeitendengesetz (MG – RS 41 A)i. V. m. § 8 Abs. 2 der Ausführungsverordnung zum Mitarbeitendengesetz (AusfVO-MG – RS 41-3).

Bitte beachten Sie, dass die Ausnahmegenehmigung personengebunden ist und nur für die o. g. Tätigkeit (bei Befristungen ergänzen: und für den o. g Zeitraum) gilt.

Mit freundlichen Grüßen

+ + +

**Die mit roter Überschrift versehenen Textbausteine sind ergänzende Texte, die je nach Fallgestaltung in das Schreiben aufgenommen werden können:**

**Beschäftigte in Kindertagesstätten:**

Die Verantwortung zur Wahrung des evangelischen Profils der Kindertagesstätte liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Träger, Leitung und Mitarbeiterschaft der Einrichtung.

Wir setzen voraus, dass der Anstellungsträger für das evangelische Profil der Einrichtung Sorge trägt und die pädagogischen Fachkräfte verpflichtet, an entsprechenden Einführungsveranstaltungen zur evangelischen Profilbildung teilzunehmen.

Wir gehen davon aus, dass       im ersten Berufsjahr an einem von der Kirche angebotenen „Willkommenstag“ (vgl. Ausführungen in der Rundverfügung G7/2021) teilnehmen wird, um die kirchlichen Strukturen und die Grundsätze für die Arbeit in evangelischen Kindertagesstätten kennenzulernen und in der Bereitschaft gestärkt wird, mit den kirchlichen Vertreter\*innen zusammenzuarbeiten sowie an evangelisch-lutherischen Gottesdiensten teilzunehmen, soweit dies im Rahmen der Kindertagesstättenarbeit erforderlich ist.

**Bei Kräften nach der „Richtlinie Qualität“ (seit dem 01.01.2020) in Kindertagesstätten:**

Wir setzen bei der Genehmigung voraus, dass Sie die Anstellung einer dritten Kraft in einer Kindergartengruppe nach der „Richtlinie Qualität“ des Landes geplant haben und die Frage der Finanzierung der Stelle im Vorfeld positiv geklärt werden konnte.

**Fehlende Ausschreibung (alternativ wird eine telefonische Klärung empfohlen):**

Regelmäßige Voraussetzung für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung von der Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft ist, dass die Stelle ausgeschrieben wurde. Aus dem uns übersandten Antragsformular geht hervor, dass die Stelle bisher nicht ausgeschrieben war und auch bei der Agentur für Arbeit nicht nach geeigneten Bewerber\*innen gefragt wurde. Wir bitten, die nach § 3 AusfVO-MG vorgeschriebene Ausschreibung der Stelle mindestens wie dort vorgesehen in der Stellenbörse für Kirche und Diakonie unter Hinweis auf die geforderte Kirchenmitgliedschaft in einer christlichen Kirche nachzuholen. Die Stellenbörse finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.kirchen-diakonie-jobs.de/>

Auf die Stellenausschreibung kann gem. § 3 Abs. 1 Satz 3 AusfVO-MG nur im Einvernehmen mit der zuständigen Mitarbeitervertretung und der/dem Gleichstellungsbeauftragten gem. § 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 7 Gleichberechtigungsgesetz (GlbG – RS 49 A) verzichtet werden.

Sollte sich auch nach erfolgter Stellenausschreibung kein geeigneter Bewerber bzw. keine geeignete Bewerberin mit der für die Stelle geforderten Kirchenmitgliedschaft finden lassen, können Sie erneut einen Antrag auf Befreiung für       stellen.

**Nutzung des Antragsformulars:**

Zur Dokumentation und Weitergabe aller entscheidungsrelevanter Informationen für Anträge auf Befreiung von der Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung empfehlen wir die Verwendung des jeweils aktuellen Antragsformulars. Dieses wird Ihnen vom Landeskirchenamt in intern-e zur Verfügung gestellt wird (aktuell unter <https://www.intern-e.evlka.de/toro/resource/html#/entity.11193>) [[1]](#footnote-1).

1. Sollte Ihnen angezeigt werden, dass Sie keine Berechtigung für den Zugriff auf diese Seite haben, wenden Sie sich bitte per E-Mail an support@systeme-e.de und bitten um Freischaltung für den Bereich Arbeits- und Tarifrecht in intern-e. [↑](#footnote-ref-1)