



**Kirchengesetz über die Rechtsstellung der
privatrechtlich beschäftigten
Mitarbeitenden
(Mitarbeitendengesetz – MG)
vom 12. Dezember 2019
(Kirchl. Amtsbl. S. 311)
geändert durch das Kirchengesetz vom
26. November 2021 (Kirchl. Amtsbl. S. 142)**

**Rechtsverordnung zur Ausführung des Kir-
chengesetzes über die Rechtsstellung der pri-
vatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden
(AusfVO-MG)
vom 23. Januar 2020 (Kirchl. Amtsbl. S. 28),
zuletzt geändert durch die Rechtsverordnung
vom 1. November 2023**

Eine Handreichung für die Praxis

Rechtsstand 01.11.2023

Inhalt

Einleitung:	3
Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen	5
§ 1 Geltungsbereich.....	5
§ 1 AusfVO-MG Mitarbeitende, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden	5
§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes.....	6
§ 3 Mitarbeiterstellen	7
§ 2 AusfVO-MG Mitarbeiterstellen	8
§ 4 Stellenausschreibungen	10
§ 3 AusfVO-MG Stellenausschreibungen	10
§ 5 Ausbildung und Prüfungen.....	11
§ 6 Einführung	11
§ 7 Genehmigungsvorbehalte.....	12
§ 4 AusfVO-MG Genehmigungsvorbehalte bei Begründung und Änderung von Dienstverhältnissen	13
§ 5 AusfVO-MG Genehmigungsvorbehalte bei Kündigungen	14
Abschnitt 2 Allgemeine Rechte und Pflichten	14
§ 8 Dienstvertragsordnung	14
§ 9 Zusatzversorgung	15
§ 10 Schweigepflicht.....	16
§ 11 Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis	17
§ 12 Gelöbnis.....	21
§ 13 Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung.....	22
§ 14 Kandidatur bei staatlichen Wahlen	22
Abschnitt 3 Berufliche Anforderungen.....	22
§ 15 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen	22
§ 16 Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst	27
Abschnitt 4 Schlussvorschriften	32
§ 17 Inkrafttreten, Außerkrafttreten	32
§ 6 AusfVO-MG	33
Verkündigung, Seelsorge, evangelische Bildung	33
§ 7 AusfVO-MG Mitarbeitende mit erheblicher Entscheidungs- und Repräsentationsverantwortung	34
§ 8 AusfVO-MG Andere Aufgabenbereiche	35
§ 9 AusfVO-MG Befreiungsfiktion.....	37
§ 10 AusfVO-MG	37
Inkrafttreten, Außerkrafttreten	37

Einleitung:

Das Mitarbeitendengesetz ist eine Neufassung des Kirchengesetzes über die Rechtsstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (sog. Mitarbeitergesetz¹). Das Mitarbeitergesetz regelt die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für den Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg. Da seit dem 01.01.2015 keine gemeinsame Synode mehr besteht, hatten die genannten Kirchen das Mitarbeitergesetz als landeskirchliche Gesetze fortgeführt.

Anlass für die Überarbeitung ist die Neufassung der Richtlinie über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (sog. Loyalitätsrichtlinie) des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Die Regelungen der sog. Loyalitätsrichtlinie, die am 01.01.2017 in Kraft getreten sind, werden mit der Neufassung des Gesetzes inhaltlich aufgegriffen.

Ziel der inhaltlich übernommenen Regelungen ist es zum einen, die kirchlichen Anstellungsträger stärker in die Verantwortung für das evangelische Profil unseres kirchlichen Dienstes einzubinden. Sie sollen künftig ausdrücklich für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle verantwortlich sein. Der Bezug kirchlicher Arbeit zum christlichen Glauben soll jedoch den einzelnen Leitungspersonen nicht allein überlassen werden, sondern weiterhin von sämtlichen Mitarbeitenden mitgetragen werden. Denn der kirchliche Dienst ist durch den gemeinsamen Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Insofern tragen sämtliche Mitarbeitenden dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Die Verantwortlichkeit dafür, dass die Kirchlichkeit nach innen und außen sichtbar wird, liegt jedoch bei den Anstellungsträgern.

Ein weiteres Ziel des Gesetzes besteht darin, es den kirchlichen Anstellungsträger*innen zu ermöglichen, sich für neue Mitarbeitendengruppen zu öffnen. Die Anstellungsträger*innen sollen flexibler auf den Mangel an Fachkräften in den verschiedenen Berufsbildern und auf die sinkende Zahl an Kirchenmitgliedern reagieren können. Zwar bleibt es bei dem bisherigen Grundsatz, dass im kirchlichen Dienst nur angestellt werden kann, wer die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft erfüllt. Die übernommenen Bestimmungen der Loyalitätsrichtlinie erlauben es den Anstellungsträger*innen aber, unter bestimmten Voraussetzungen auch solche berufliche Mitarbeitenden anzustellen, die nach den bisherigen Bestimmungen des Mitarbeitergesetzes aufgrund ihrer fehlenden Kirchenmitgliedschaft von der Mitarbeit ausgeschlossen waren oder nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen in den kirchlichen Dienst eintreten konnten. Als zwingende Voraussetzung besteht die Kirchenmitgliedschaft nach den neuen Regelungen nur noch in bestimmten, konkret aufgeführten Aufgabenbereichen. Jenseits dieser Aufgabenbereiche soll es künftig nach abgestuften Kriterien mehr Raum für Ausnahmen geben.

Folgende Regelungen wurden aus der Loyalitätsrichtlinie der EKD in das Mitarbeitendengesetz übernommen:

¹ Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz – MG) vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2000 S. 92, zuletzt geändert durch:

- Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig: Kirchengesetz vom 24. November 2016 (ABl. S. 107)
- Ev.-luth. Landeskirche Hannovers: Verordnung mit Gesetzeskraft vom 21. Oktober 2016 (Kirchl. Amtsbl. S. 139, S. 140)
- Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg: Gesetzesvertretende Verordnung vom 27. Oktober 2016 (GVBl. 28 Band, S. 31)

- Es wird daran festgehalten, dass Arbeitsplätze grundsätzlich mit evangelischen Christ*innen besetzt werden sollen; damit bleibt das bisherige Regel-Ausnahmeprinzip erhalten.
- Arbeitsplätze, die nicht schwerpunktmäßig zu den Bereichen Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung gehören, werden stärker zugunsten von Christ*innen anderer Bekenntnisse bzw. anderer Kirchenzugehörigkeit geöffnet.
- Darüber hinaus werden Arbeitsplätze auch stärker zugunsten von Menschen geöffnet, die keiner christlichen Kirche angehören.
- Alle Mitarbeitenden sind unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit verpflichtet, sich gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten und den kirchlichen Auftrag in ihrem beruflichen Handeln zu beachten und zu fördern.
- Zur stärkeren Verantwortung der Anstellungsträger*innen für die evangelische Prägung der Dienststelle gehört es auch, dass alle Mitarbeitenden mehr als bisher mit der Bedeutung und den wesentlichen Inhalten des kirchlichen Auftrags durch Fortbildungen und andere Bildungsangebote vertraut gemacht werden sollen.

Aufgrund des erheblichen Umfangs der Änderungen war eine Neufassung des Mitarbeitergesetzes und der dazu erlassenen Rechtsverordnung geboten. Neue Bestimmungen wurden aufgenommen, bestehende Bestimmungen wurden dort, wo es erforderlich war, angepasst. Sprachlich wurde das Gesetz im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit überarbeitet und gendergerecht als „Mitarbeitendengesetz“ bezeichnet.

Die Überarbeitung des Gesetzes wirkt sich auch auf dessen Struktur aus. Das Gesetz gliedert sich nunmehr in folgende vier Abschnitte:

- Abschnitt 1 Grundbestimmungen
- Abschnitt 2 Allgemeine Rechte und Pflichten
- Abschnitt 3 Berufliche Anforderungen
- Abschnitt 4 Schlussvorschriften

Das von der Landessynode am 12.12.2019 beschlossene Mitarbeitendengesetz (im Folgenden MG) ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten (Kirchl. Amtsbl. S. 311). Das Landeskirchenamt hat zur Umsetzung der neuen Regelungen in die Praxis mit Zustimmung des Landessynodalausschusses am 23.01.2020 eine Rechtsverordnung zur Ausführung des Mitarbeitendengesetzes (im folgenden AusfVO-MG;) beschlossen, die zum 1. Februar 2020 in Kraft getreten ist (Kirchl. Amtsbl. S. 20).

Das neue Mitarbeitendengesetz entstand in enger Abstimmung mit den anderen niedersächsischen Kirchen sowie der Diakonie in Niedersachsen. Ergänzend sei der Hinweis gegeben, dass die Vorschriften über die Arbeit der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) bereits mit Wirkung vom 1. Januar 2018 aus dem Mitarbeitergesetz herausgelöst und in die jeweils eigenständigen Arbeitsrechtsregelungsgesetze für die beteiligten Kirchen der Konföderation (im Folgenden: ARRG-Kirche) überführt worden sind. Dies erleichterte es den beteiligten Kirchen Braunschweig, Hannover und Oldenburg, die Arbeit der ADK als ihre gemeinsamen Einrichtungen gleichlautend zu regeln, wozu sie nach dem Konföderationsvertrag² verpflichtet sind (§ 11 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 9 des Konföderationsvertrages).

Die vorliegende Handreichung soll bei der Anwendung des Gesetzes Hilfestellung und Unterstützung bieten.

² Vertrag über die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 28. März 2014 (Amtsbl. Braunschweig 2014, S. 31; Kirchl. Amtsbl. Hannover 2014 S. 51; GVBl. Oldenburg 27. Band, S. 188)

<p style="text-align: center;">Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p> <p style="text-align: center;">§ 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz gilt für die privatrechtlich Beschäftigten und zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Mitarbeitende) der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und derjenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen.</p> <p>(2) Für Ordinierte in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis bleiben die besonderen Vorschriften über die dienstlichen Pflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer unberührt.</p> <p>(3) Nicht in Absatz 1 genannte kirchliche Einrichtungen wie Vereine und andere Körperschaften sowie Stiftungen können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Landeskirchenamtes ganz oder zum Teil anwenden.</p> <p>(4) Die Regelungen des Vertrages über die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 28. März 2014 bleiben unberührt.</p> <p style="text-align: center;">§ 1 AusfVO-MG Mitarbeitende, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden</p> <p style="text-align: center;"><u>(zu § 1 Absatz 1 MG)</u></p> <p>Zu den Mitarbeitenden, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden, zählen neben den Auszubildenden auch</p>	<p>Der Geltungsbereich des Mitarbeitendengesetzes (MG) erstreckt sich nur noch auf Mitarbeitende, die in einem privatrechtlichen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis beschäftigt sind. Die Kirchenbeamt*innen fallen nicht mehr unter die Geltung des MG; für sie gelten ausschließlich die beamtenrechtlichen Bestimmungen.</p> <p>§ 1 des AusfVO-MG definiert, welche Personen zum Kreis der Mitarbeitenden zählen, die im Sinne des § 1 Abs. 1 MG „zu ihrer Ausbildung beschäftigt“ werden.</p> <p>Die Regelung in § 1 Abs. 2 MG stellt klar, dass für Ordinierte in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis die besonderen Vorschriften über die dienstlichen Pflichten der Pfarrer*innen unberührt bleiben.</p> <p>Neben den Auszubildenden fallen auch die Praktikant*innen, deren Praktikantenverhältnis unter § 1 der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen oder unter § 26 des</p>
--	--

<p>1. die Praktikantinnen und Praktikanten, deren Praktikantenverhältnisse unter § 1 der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen oder unter § 26 des Berufsbildungsgesetzes fallen,</p> <p>2. die Personen, mit denen für die Durchführung eines dualen Studiums ein Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis vereinbart wird.</p>	<p>Berufsbildungsgesetzes (BBiG) fällt, unter den Geltungsbereich des MG. Andere Praktika, die in die Ausbildung integriert sind, sind dagegen keine Praktika i.S. des § 26 BBiG. Auch die betriebspraktischen Ausbildungsanteile sog. dualer Studiengänge, wenn diese in der Studienordnung vorgeschrieben sind, fallen nicht unter § 26 BBiG. Hier wurde deshalb geregelt, dass das Gesetz für die Personen, mit denen für die Durchführung eines dualen Studiums ein Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis vereinbart wird, Anwendung findet.</p> <p>Für die Beschäftigung von Praktikant*innen in Kindertagesstätten im Rahmen einer schulischen Ausbildung zum/zur Sozialassistent*innen bzw. zum/zur Erzieher*in findet das Berufsbildungsgesetz keine Anwendung. Aus diesem Grund fallen diese Praktika auch nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes. Daher können solche Praktikant*innen in Kindertagesstätten unabhängig von ihrer Kirchenzugehörigkeit beschäftigt werden. Einer Befreiung bedarf es in diesen Fällen nicht.</p> <p>Auch mit Praktikant*innen soll in den Einstellungsgesprächen erörtert werden, dass der kirchliche Auftrag die Arbeitsvollzüge prägt (§ 2 Abs. 4 MG). Die Praktikant*innen müssen auf die evangelische Ausrichtung der Kindergartenarbeit auf Grund der von der 19. Landessynode beschlossenen "Grundsätze für die Arbeit in evangelischen Kindergärten/Kindertagesstätten und Kinderspielkreisen" (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1979, Seite 99) hingewiesen werden.</p>
<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p style="text-align: center;">Grundlagen des kirchlichen Dienstes</p> <p>(1) ¹ Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. ² Alle Personen, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. ³ Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitenden. ⁴ Die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.</p>	<p>Die Regelung des § 2 der Loyalitätsrichtlinie wurde in das landeskirchliche Recht mit Ergänzungen in Absatz 3 und der zusätzlichen Regelung in Absatz 4 übernommen.</p> <p><u>§ 2 Abs. 1 MG</u> benennt in den Sätzen 1 bis 3 den Verkündigungsauftrag als Grundlage des kirchlichen Dienstes und fordert den Beitrag aller in Anstellungsverhältnissen in der Kirche tätigen Personen dafür ein. Unter Rückgriff auf die Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes stellt Satz 4 fest, dass der gemeinsame Auftrag für den Dienst der Kirche den/die Anstellungsträger*in und Mitarbeitenden zu einer Dienstgemeinschaft verbindet. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft ist eine wesentliche Grundlage für die berufliche Zusammenarbeit in der Kirche. Es betont, dass es die gemeinsame Aufgabe von Mitarbeitenden einerseits und den Dienststellenleitungen andererseits ist, die kirchliche Prägung der Einrichtungen zu gewährleisten und nach außen sichtbar zu machen.</p>

<p>(2) ¹ Die kirchlichen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. ² Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.</p>	<p><u>§ 2 Abs. 2 MG</u> stellt klar, dass es die Aufgabe der Anstellungsträger*innen in der Kirche ist, ihre Einrichtung gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. Ihnen ist damit die Verantwortung dafür übertragen, dass die Kirchlichkeit nach innen und außen sichtbar wird. Sie müssen dafür Sorge tragen, dass neben der fachlichen Qualität die kirchliche, geistliche Qualität stets im Blick bleibt. Das evangelische Profil der Einrichtung soll jedoch nicht nur in den Arbeitsvollzügen zum Tragen kommen. Es erfordert darüber hinaus geistliche Angebote an die Mitarbeitenden sowie eine Organisation, die Raum für geistliche Impulse bietet. Es unterliegt dem Freiwilligkeitsprinzip, ob im Einzelfall die oder der Mitarbeitende das geistliche Angebot in Anspruch nimmt. Die Angebote sind somit als Einladung zu gestalten; jede Form von Zwang oder Druck muss unterbleiben.</p>
<p>(3) ¹ Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeitenden mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. ² Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes und berücksichtigen diese Themen auch in der kirchlichen Berufsausbildung.</p>	<p>Die Regelung in <u>§ 2 Abs. 3 MG</u> hebt hervor, dass es eine zentrale Aufgabe der Anstellungsträger*innen ist, alle Mitarbeitenden mit den christlichen Grundsätzen der Arbeit in den kirchlichen Einrichtungen vertraut zu machen. Dahinter steht die Überlegung, dass die Mitarbeitenden die christliche, evangelische Prägung nur anerkennen und unterstützen können, wenn sie mit den kirchlichen Grundlagen und Grundsätzen der Arbeit vertraut sind. Um dies zu erreichen, sind Informations-, Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen über die kirchlichen Grundlagen und Grundsätze und das kirchliche Profil anzubieten und in sinnvollen Abständen zu wiederholen und zu ergänzen. Zusätzlich zu den Regelungen in <u>§ 2 Abs. 3</u> der Loyalitätsrichtlinie ist aufgenommen worden, dass Themen des christlichen Glaubens und des christlichen Menschenbildes auch in der kirchlichen Berufsausbildung berücksichtigt werden sollen.</p>
<p>(4) Der Anstellungsträger soll mit Bewerberinnen und Bewerbern in den Einstellungsgesprächen erörtern, dass der Auftrag der Kirche die Arbeitsvollzüge prägt.</p>	<p><u>§ 2 Abs. 4 MG</u> weist ausdrücklich darauf hin, dass die Anstellungsträger*innen bereits in den Einstellungsgesprächen mit den Bewerber*innen erörtern sollen, dass der kirchliche Auftrag die Arbeitsvollzüge prägt.</p>
<p>§ 3 Mitarbeiterstellen</p>	
<p>(1) ¹ Mitarbeitende dürfen nur angestellt werden, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist. ² Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit außerplanmäßige Kräfte angestellt werden können.</p>	<p><u>§ 3 Abs. 1 MG</u> hält am Regelungsinhalt des bisherigen <u>§ 3 Abs. 1</u> Mitarbeitergesetz fest, dass Mitarbeitende nur angestellt werden dürfen, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist.</p>

(2) Abweichend von Absatz 1 bedarf es zur Anstellung von zur Ausbildung Beschäftigten, Praktikantinnen und Praktikanten keiner Mitarbeiterstelle.

(3) Die Landeskirche und diejenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen, errichten für ihre Beschäftigten die erforderlichen Mitarbeiterstellen.

(4) ¹ Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit der Beschluss über die Errichtung und Aufhebung von Mitarbeiterstellen der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Genehmigung zuständig ist. ² Der Beschluss über die Errichtung einer Mitarbeiterstelle darf nur gefasst und genehmigt werden, wenn die erforderlichen Mittel bereitgestellt sind.

§ 2 AusfVO-MG Mitarbeiterstellen

(zu § 3 MG)

(1) ¹ Der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Errichtung oder Ausweitung von Stellen bedarf der Genehmigung des Kirchenkreisvorstandes, wenn der Anstellungsträger der Aufsicht des Kirchenkreises untersteht. ² Der Kirchenkreisvorstand kann Fallgruppen bestimmen, für die seine Genehmigung als erteilt gilt.

(2) ¹ Der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Errichtung oder Ausweitung von Stellen in Tageseinrichtungen für Kinder gilt als genehmigt, wenn der Stellenplan insgesamt der vom Land Niedersachsen oder im Kirchenkreis Bremerhaven der von der Freien Hansestadt Bremen festgelegten Mindestausstattung entspricht. ²

Ebenfalls festgehalten wird in § 3 Abs. 2 MG daran, dass es zur Anstellung von zur Ausbildung Beschäftigten oder von Praktikant*innen keiner Mitarbeiterstelle bedarf.

Inwieweit Beschlüsse der Anstellungsträger*innen über die Errichtung, Ausweitung, Reduzierung oder Aufhebung von Stellen einer Genehmigung bedürfen, regelt § 2 AusfVO-MG.

<p>Wird die Mindestausstattung nach Satz 1 überschritten, gilt der Beschluss als genehmigt, wenn die Finanzierung der erforderlichen Personalausgaben gesichert ist.</p> <p>(3) In den übrigen Fällen bedarf der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Errichtung oder Ausweitung einer Stelle keiner Genehmigung.</p> <p>(4)¹ Außerplanmäßig Mitarbeitende dürfen nur zur Vertretung von Mitarbeitenden oder zur Aushilfe für längstens drei Jahre angestellt werden. ²Für die Genehmigung des Beschlusses über die Anstellung gilt Absatz 1 entsprechend.</p> <p>(5) Mehrere Stellen folgender Arbeitsbereiche können zu einer Stelle zusammengefasst werden:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre,2. Hilfskräfte im Pfarramt,3. Schreibkräfte und Verwaltungsangestellte in Kirchengemeinden,4. Küsterinnen und Küster,5. Hausmeisterinnen und Hausmeister,6. Raumpflegerinnen und Raumpfleger,7. die Pflege der Außenanlagen, <p>Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit C- oder D-Prüfung und Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ohne Prüfung</p> <p>(6) Der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Aufhebung oder Reduzierung von Stellen bedarf keiner Genehmigung.</p> <p>(7) Die Bestimmungen des Finanzausgleichsgesetzes über die Errichtung, Ausweitung, Aufhebung oder Reduzierung von Stellen zur Umsetzung der Finanzplanung im Kirchenkreis bleiben unberührt.</p>	<p>Die Regelung des <u>§ 2 Abs. 7 AusfVO-MG</u> ist bei der Neufassung der Rechtsverordnung zum 01.02.2020 neu eingefügt worden. Sie stellt klar, dass die Bestimmungen des Finanzausgleichsgesetzes über die Errichtung, Ausweitung, Reduzierung oder Aufhebung von Stellen zur Finanzplanung im Kirchenkreis unberührt bleiben.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">§ 4</p> <p style="text-align: center;">Stellenausschreibungen</p> <p>¹ Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, dass Stellen für Mitarbeitende nur besetzt werden dürfen, wenn sie zuvor mindestens innerkirchlich ausgeschrieben waren. ² In den Stellenausschreibungen ist auf die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft nach § 16 hinzuweisen.</p> <p style="text-align: center;">§ 3 AusfVO-MG</p> <p style="text-align: center;">Stellenausschreibungen</p> <p style="text-align: center;">(zu § 4 MG)</p> <p>(1)¹ Stellen für Mitarbeitende dürfen nur besetzt werden, wenn sie zuvor mindestens im Internet in der Stellenbörse für Kirche und Diakonie ausgeschrieben worden sind.</p> <p>² Von der vorgenannten Pflicht zur Ausschreibung sind ausgenommen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Stellen für Lehrkräfte,- Stellen, die mit Aushilfs- oder Vertretungskräften besetzt werden sollen, wenn das Dienstverhältnis auf bis zu drei Monate befristet wird. <p>³ Von der Stellenausschreibung kann im Übrigen abgesehen werden, wenn und soweit zwischen dem Anstellungsträger und der zuständigen Mitarbeitervertretung Einvernehmen besteht, dass für die betreffende Stelle für Mitarbeitende auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann (Dienstvereinbarung oder Einvernehmen im Einzelfall).</p>	<p>Wie es bereits im früheren § 3a Mitarbeitergesetz geregelt war, lässt <u>§ 4 Satz 1 MG</u> eine untergesetzliche Regelung zu, nach der Stellen nur besetzt werden können, wenn sie zuvor innerkirchlich ausgeschrieben waren. Neu ist, dass diese Regelung, wenn von ihr Gebrauch gemacht werden soll, im Wege der Rechtsverordnung zu erfolgen hat. Ebenfalls neu ist, dass die innerkirchliche Ausschreibungspflicht lediglich einen Mindeststandard setzt. Dies kommt durch die Formulierung zum Ausdruck, dass die Stellen vor der Besetzung „mindestens innerkirchlich ausgeschrieben waren“. Die Ausschreibungspflicht wird nun durch <u>§ 3 AusfVO-MG</u> konkretisiert.</p> <p><u>§ 3 AusfVO-MG</u> regelt, dass Mitarbeiterstellen nur besetzt werden dürfen, wenn sie zuvor mindestens im Internet in der Stellenbörse für Kirche und Diakonie ausgeschrieben worden sind. Die Rundverfügung G 10/2007 zur Ausschreibungspflicht ist seit dem 01.02.2020 nicht mehr anzuwenden. Außerdem wird festgelegt, welche Stellen von einer Ausschreibungspflicht ausgenommen sind und in welchen Fällen von einer Stellenausschreibung abgesehen werden kann. Nach § 41 Abs. 1 i. V. M. § 42 Buchst. a) MVG-EKD ist die Mitarbeitervertretung berechtigt, die Zustimmung zur Einstellung einer*ines Mitarbeiter*in zu verweigern, wenn die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.</p> <p>Die Verletzung der Pflicht zur Stellenausschreibung stellt einen Grund für die Mitarbeitervertretung dar, die Zustimmung zur Einstellung einer*ines Mitarbeiter*in zu verweigern.</p> <p>§ 11 Abs. 1 Gleichberechtigungsgesetz (GlbG) bestimmt, dass Stellen stets auszuschreiben sind, wenn eine Unterrepräsentanz im Sinne des § 3 Abs. 3 des Gesetzes vorliegt, gleichgültig welche sonstigen Regelungen zur allgemeinen Ausschreibungspflicht bestehen. Von der Ausnahme zur Stellenausschreibung kann nur Gebrauch gemacht werden, wenn in einem Bereich bereits Geschlechterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes vorliegt. (vgl. hierzu Rundverfügung G 4/2013 vom 09.04.2013). Der oder die Gleichstellungsbeauftragte muss im Vorfeld über alle Stellenausschreibungen und deren Veröffentlichung unterrichtet werden, damit er/sie</p>
---	--

<p>(2) In der Stellenausschreibung ist auf die jeweilige Anforderung der Kirchenmitgliedschaft nach den §§ 6 bis 8 hinzuweisen.</p> <p style="text-align: center;">§ 5 Ausbildung und Prüfungen</p> <p>Das Landeskirchenamt kann Bestimmungen über Ausbildung und Prüfungen bestimmter Gruppen von Mitarbeitenden erlassen.</p> <p style="text-align: center;">§ 6 Einführung</p> <p>Zu Beginn ihres Dienstes sollen die Mitarbeitenden in einem Gottesdienst eingeführt werden.</p>	<p>rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme hat (vgl. auch § 17 Satz 2 Nr. 7 GlbG). Die Stellen müssen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden. In begründeten Ausnahmefällen kann im Benehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibung abgesehen werden. Wir empfehlen, mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten hierzu eine Vereinbarung zu schließen. Wenn keine Gleichstellungsbeauftragte oder kein Gleichstellungsbeauftragter bestellt ist, kann von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht werden. In diesem Fällen bleibt es bei dem Grundsatz, dass Stellen stets auszuschreiben sind, wenn eine Unterrepräsentanz besteht.</p> <p><u>In 3 Abs. 2 AusfVO-MG</u> wird bestimmt, dass in der Stellenausschreibung auf die jeweilige Anforderung der Kirchenmitgliedschaft nach § 16 MG i. V. m. §§ 6-8 AusfVO-MG hinzuweisen ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen bei Stellenausschreibungen religiöse Anforderungen stets konkret auf die zu übertragende Aufgabe abgestimmt und mit der Art der Aufgabe oder den Umständen ihrer Ausübung begründet werden. In Stellenausschreibungen sind die jeweils passenden Textbausteine der Rundverfügung G 9/2019 (ergänzt und aktualisiert durch die Rundverfügung G 2/2021 zu verwenden (siehe Abschnitte II. A.-D. und G.)). Die Rundverfügungen finden Sie unter https://www.rundverfuegungen-und-mitteilungen.de.</p> <p>Der bisherige Satz 1 des § 5 Abs. 1 Mitarbeitergesetz wird dahingehend neu gefasst, dass das Landeskirchenamt die Möglichkeit hat, Bestimmungen über die Ausbildung und Prüfung bestimmter Gruppen kirchlich Mitarbeitender zu erlassen. Der bisherige § 5 Abs. 1 Satz 2 Mitarbeitergesetz ist entbehrlich, da mit der Rechtsverordnung über die Berufsausbildung und Prüfung zu Verwaltungsfachangestellten in der Fachrichtung Kirchenverwaltung in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 13.01.1993 (KABl. S. 17) entsprechende Bestimmungen bestehen. Die Vorschrift des § 5 Abs. 2 Mitarbeitergesetz wird von § 2 Abs. 3 Satz 2, 2. Halbsatz MG miterfasst.</p> <p><u>§ 6 MG</u> bestimmt wie der bisherige § 7 Abs. 1 Mitarbeitergesetz, dass Mitarbeitende zu Beginn ihres Dienstes im Rahmen eines Gottesdienstes eingeführt werden sollen. Dieses gilt <u>ausnahmslos</u> für alle Mitarbeitenden, also auch für Mitarbeitende in Tätigkeitsbereichen, bei denen keine Anforderungen an</p>
--	---

<p style="text-align: center;">§ 7</p> <p style="text-align: center;">Genehmigungsvorbehalte</p> <p>(1) Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder die Änderung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses einer oder eines Mitarbeitenden der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.</p> <p>(2) Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Kündigung eines Dienstverhältnisses der Genehmigung bedarf und welche Stelle</p>	<p>eine Kirchengliederung mehr gestellt werden. In <u>§ 11 Abs. 1 Satz 3 MG</u> wird nicht zwischen Loyalitätspflichten für Christ*innen einerseits und für Mitarbeitende, die keiner christlichen Kirche angehören, andererseits unterschieden.</p> <p>Sämtliche kirchliche Mitarbeitende, auch solche, die keiner Kirche angehören, sind vielmehr in gleicher Weise dem kirchlichen Auftrag verpflichtet.</p> <p>§ 11 Abs. 1 Satz 3 MG enthält die Erwartung an alle Mitarbeitenden, dass sie in ihrem beruflichen Handeln den kirchlichen Auftrag vertreten und fördern. Erwartet wird, dass die Mitarbeitenden in ihrem <u>beruflichen</u> Handeln, nicht aber außerhalb ihres Dienstes, durch eigene aktive Beiträge an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags mitwirken. Deshalb kann erwartet werden, dass Mitarbeitende, auch wenn sie keiner Kirche angehören, zu ihrer Einführung an entsprechenden Gottesdiensten oder Andachten teilnehmen. Anders als nach der bisherigen Regelung soll die alternative Möglichkeit einer bloßen Vorstellung des* der neuen Mitarbeitenden künftig grundsätzlich nicht mehr gegeben sein. Wenn es gewichtige Gründe gegen eine Einführung der*des Mitarbeitenden in einem Gottesdienst oder einer Andacht gibt, kann ausnahmsweise darauf verzichtet werden. Die Bestimmungen zum Gelöbnis aus dem bisherigen § 7 Abs. 2 Mitarbeitergesetz entfallen an dieser Stelle, da sie als eine gesonderte Regelung in § 12 MG übernommen worden sind (s.u. Ausführungen zu § 12 MG).</p> <p>Die Regelungen der bisherigen §§ 6 Abs. 1 Satz 2 Mitarbeitergesetz (Genehmigungsvorbehalt <i>bei Anstellungen</i>) und 11 Mitarbeitergesetz (Genehmigung bei Kündigungen) sind in § 7 MG (Genehmigungsvorbehalte) zusammengeführt worden. In welchen Fällen eine kirchenaufsichtliche Genehmigung durch das Landeskirchenamt erforderlich ist, definiert § 4 AusfVO-MG (bei Anstellungen) und § 5 AusfVO-MG (bei Kündigungen). Der bisher in § 6 Abs. 1 Satz 1 Mitarbeitergesetz enthaltene Genehmigungsvorbehalt für die Ernennung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen ist nicht mehr erforderlich, da diese nicht mehr unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen.</p>
--	---

<p>für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.</p> <p>(3) Der Beschluss über die fristlose Kündigung eines Dienstverhältnisses ist dem Landeskirchenamt unverzüglich anzuzeigen.</p> <p style="text-align: center;">§ 4 AusfVO-MG Genehmigungsvorbehalte bei Begründung und Änderung von Dienstverhältnissen <u>(zu § 7 Absatz 1 MG)</u></p> <p>(1) ¹Der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder die Änderung eines Dienstverhältnisses bedarf bei privatrechtlich Mitarbeitenden der Genehmigung des Landeskirchenamtes, wenn die oder der Mitarbeitende gemäß § 12 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Verbindung mit § 15 der Dienstvertragsordnung</p> <ul style="list-style-type: none">a) nach der Anlage 2 Abschnitt A zur Dienstvertragsordnung „Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst“ in der Entgeltgruppe 11 oder höher oderb) nach der Anlage 2 Abschnitt C der Dienstvertragsordnung „Diakoninnen“ eingruppiert ist oderc) als Leitung oder stellvertretende Leitung eines Kirchenamtes oder einer anderen kirchlichen Verwaltungsstelle oderd) als Pädagogische Leitung in Kirchenkreisen und Kirchengemeindeverbänden, die Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sind, angestellt wird. <p>²Satz 1 findet keine Anwendung, wenn die Änderung des Dienstverhältnisses allein auf einer Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit beruht.</p>	<p>Durch die Neuregelung werden Genehmigungsvorbehalte abgebaut.</p> <p>Eine Genehmigung durch das Landeskirchenamt ist nur noch erforderlich, wenn die Mitarbeitenden in einer der folgenden Tätigkeiten angestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Hauptberufliche Kirchenmusiker*innenb) Diakon*innen Diese Formulierung umfasst <u>alle</u> Dienstverhältnisse mit Mitarbeitenden, die Aufgaben von Diakon*innen ausüben und nach der Anlage 2 der Dienstvertragsordnung Abschnitt C eingruppiert sind. Darunter fallen also auch sonstige Mitarbeitende mit geeignetem theologischen oder religionspädagogischen (Hochschul-) Abschluss, denen in Vakanz- und Vertretungsfällen Aufgaben der Konfirmandenarbeit übertragen sind sowie Diakon*innen im Anerkennungszeitraum oder in der Aufbauausbildung. Davon erfasst sind auch Mitarbeitende, die Konfirmandenunterricht erteilen und nach dem Abschnitt C der Anlage 2 DienstVO eingruppiert sind.c) Leitungen oder stellvertretende Leitungen eines Kirchenamtes oder einer anderen kirchlichen Verwaltungsstelle,d) pädagogische Leitungen in Kirchenkreisen und Kirchengemeindeverbänden, die Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sind.
---	---

(2) ¹ Abweichend von Absatz 1 bedarf der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder Änderung eines Dienstverhältnisses der Genehmigung des Kirchenkreisvorstandes, wenn dieser der Aufsicht des Kirchenkreises untersteht und sich dieser die Genehmigung vorbehalten hat. ² Dieses gilt auch für den Beschluss nach Absatz 1 Satz 3.

(3) In den übrigen Fällen bedarf der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder Änderung eines Dienstverhältnisses keiner Genehmigung.

**§ 5 AusfVO-MG
Genehmigungsvorbehalte bei
Kündigungen**

[\(zu § 7 Absatz 2 MG\)](#)

¹ Der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Kündigung eines Dienstverhältnisses bedarf der Genehmigung des Kirchenkreisvorstandes, wenn dieser der Aufsicht des Kirchenkreises untersteht. ² Der Kirchenkreisvorstand kann bestimmen, in welchen Fällen seine Genehmigung als erteilt gilt. ³ Im Übrigen bedarf der Beschluss über die Kündigung eines Dienstverhältnisses keiner Genehmigung.

**Abschnitt 2
Allgemeine Rechte und Pflichten
§ 8
Dienstvertragsordnung**

(1) ¹ Dienstverträge werden nach den Bestimmungen einer Dienstvertragsordnung und der diese Dienstvertragsordnung ergänzenden oder

Der Kirchenkreisvorstand kann sich für Beschlüsse über die Begründung und Änderung von Dienstverhältnissen der Anstellungsträger*innen, die seiner Aufsicht unterstehen, die Genehmigung vorbehalten.

Die Genehmigungsvorbehalte bei Kündigungen in [§ 5 AusfVO-MG](#) sind gegenüber der bisherigen Rechtsverordnung zur Ausführung des Mitarbeitergesetzes unverändert geblieben.

Die Regelungen des bisherigen § 9 Mitarbeitergesetz sind mit Ausnahme des Absatzes 3 in den § 8 MG regelungsgleich mit den notwendigen redaktionellen Anpassungen übernommen worden.

ersetzenden Arbeitsrechtsregelungen abgeschlossen. ² Das Zustandekommen der Dienstvertragsordnung regelt das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst.

(2) ¹In der Dienstvertragsordnung und in den die Dienstvertragsordnung ergänzenden oder ersetzenden Arbeitsrechtsregelungen sind die Bestimmungen über die Verhältnisse des Dienstes und die Entgelte unter Beachtung der kirchlichen Erfordernisse an den Bestimmungen auszurichten, die jeweils für den öffentlichen Dienst im Land Niedersachsen gelten. ²Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sind insbesondere bei der Festsetzung von Tätigkeitsmerkmalen zu berücksichtigen. ³ § 9 bleibt unberührt.

§ 9

Zusatzversorgung

Privatrechtlich Beschäftigte erhalten eine Zusatzversorgung nach dem Recht der Landeskirche. ² Die Leistungen werden auf der Grundlage der Versorgungsordnung und nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – in seiner jeweils geltenden Fassung gewährt. ³ Die Anstellungsträger sind verpflichtet, Versicherungsbeiträge an die Zusatzversorgungskasse zu entrichten sowie die von der Zusatzversorgungskasse erhobenen Sanierungsgelder zur Finanzierung der nach Maßgabe der Versorgungsordnung festgestellten Besitzstände zu zahlen. ⁴ Eine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen zur Zusatzversorgung ist dem Grund und der Höhe nach in der Dienstvertragsordnung zu regeln.

Der bisherige § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes ist nach Einführung der Sicherungsordnung obsolet geworden.

Die Regelungen des bisherigen § 12 Mitarbeitergesetz sind in § 9 MG regelungsgleich übernommen worden.

Neu aufgenommen wird in § 9 Satz 3 MG eine klarstellende Regelung, die die Verpflichtung der Anstellungsträger*innen gesetzlich festschreibt, an die Zusatzversorgungskasse Beiträge und Sanierungsgelder zur Finanzierung der nach Maßgabe der Versorgungsordnung festgestellten Besitzstände zu zahlen.

Hintergrund ist das Anliegen des ZVK-Verwaltungsrates, die ADK möge in der Dienstvertragsordnung (DienstVO) eine Rechtsnorm verankern, mit der eine möglichst hohe Absicherung der Finanzierung der zugesagten Altersversorgung erreicht werden kann. Das Ansinnen, eine solche Rechtsnorm zu schaffen, insbesondere für die Erhebung des Sanierungsgeldes, ist der Sache nach berechtigt. Die Dienstvertragsordnung regelt jedoch die Bedingungen für die Arbeitsverhältnisse zwischen den Mitarbeitenden und den Anstellungsträgern. Die Erhebung des Sanierungsgeldes hingegen betrifft das Rechtsverhältnis zwischen der Landeskirche als dem Rechtsträger der ZVK und den kirchlichen Körperschaften. Daher ist die angestrebte rechtliche Verankerung im Mitarbeitendengesetz vorgenommen worden.

§ 10

Schweigepflicht

(1) Mitarbeitende dürfen ohne Einwilligung des Landeskirchenamtes oder der von ihm bestimmten Stelle über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. ² Die Einwilligung, als Zeuge auszusagen oder ein Gutachten zu erstatten, kann versagt werden, wenn die Aussage oder das Gutachten wichtige kirchliche Interessen gefährden würde.

(2) ¹Absatz 1 gilt nicht, soweit gegenüber dem Landeskirchenamt ein durch Tatsachen begründeter Verdacht mitgeteilt wird, dass beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende

a) für die Dienstausbübung oder das Unterlassen einer Diensthandlung einen Vorteil für sich oder einen Dritten gefordert, sich versprechen lassen oder angenommen haben, ohne die Genehmigung der zuständigen Stelle zuvor oder unverzüglich nach Empfang eingeholt zu haben,

b) eine Vorteilsgewährung oder Bestechung im Sinne des Strafgesetzbuches begangen haben oder

c) eine sexualisierte Gewalt ausgeübt oder eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne des Strafgesetzbuchs begangen haben.

²Dasselbe gilt im Falle eines Versuchs.

Die Regelungen des bisherigen § 8 Mitarbeitergesetz sind wörtlich in § 10 MG übernommen worden.

Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen und Erziehungsberatungsstellen, die im Rahmen von Vereinbarungen zwischen den freien und den öffentlichen Trägern der Jugendhilfe nach § 8 a Abs. 2 SGB VIII gegenüber Dritten zu Sachverhalten auszusagen haben, die der Schweigepflicht unterliegen, bedürfen für eine solche Aussage ausnahmsweise keiner ausdrücklichen Einwilligung der obersten Dienstbehörde. Die nach § 10 MG vorgesehene Einwilligung gilt in diesen Fällen als erteilt, wenn der/die Träger*in der Einrichtung einer Aussage zustimmt (vgl. hierzu Rundverfügung G 3/2012).

Für die Entscheidung des Landeskirchenamtes, ob für gerichtliche und außergerichtliche Aussagen von Mitarbeitenden in kirchlichen Beratungsstellen eine Einwilligung erteilt werden kann, ist die Erklärung über die Entbindung von der Schweigepflicht durch die ratsuchende Person von entscheidender Bedeutung. Einen Vordruck für eine Erklärung über die Entbindung von der Schweigepflicht finden Sie im Intranet der Landeskirche unter <https://www.intern-e.ev-lka.de> – Personal- Arbeits- und Tarifrecht – Arbeitshilfen – laufendes Beschäftigungsverhältnis.

§ 10 Absatz 2 regelt die Fälle, in denen die Schweigepflicht nicht gilt.

Die Schweigepflicht gilt nicht, wenn an eine von der obersten Dienstbehörde bestimmte Stelle ein durch Tatsachen begründeter Verdacht mitgeteilt wird, dass kirchliche Mitarbeitende sexuell übergriffig geworden sind. In diesem Zusammenhang wird der Begriff „sexuelle Belästigung“, der § 3 Absatz 4 AGG und § 184i StGB entspringt und dort unterschiedlich definiert ist, durch den weiteren Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt. Der Begriff wird in § 2 der Gewaltschutz-Richtlinie-EKD wie folgt definiert:

„(1) Nach dieser Richtlinie ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren

<p style="text-align: center;">§ 11</p> <p style="text-align: center;">Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis</p> <p>(1) ¹ Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. ² Sie haben sich gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. ³ Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie die Heilige Schrift und das Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche achten und dass sie in ihrem beruflichen Handeln den kirchlichen Auftrag vertreten und fördern.</p>	<p><i>Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.</i></p> <p><i>(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.</i></p> <p><i>(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist."</i></p> <p>Die Schweigepflicht gilt auch nicht, wenn dem Landeskirchenamt ein durch Tatsachen begründeter Verdacht der Vorteilsannahme oder Bestechung mitgeteilt wird. Diese vorgeschlagenen Änderungen entsprechenden Regelungen, die in § 24 des Kirchenbeamtenengesetzes der EKD sowie § 31 des Pfarrdienstgesetzes der EKD enthalten sind.</p> <p><u>§ 11 Abs. 1 Sätze 1 und 2</u> entsprechen im Wortlaut § 4 Abs. 1 Sätze 1 und 2 der Loyalitätsrichtlinie der EKD. Die darin enthaltene Verpflichtung aller Mitarbeitenden, Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben zu übernehmen und sich gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten, ist auch mit § 9 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vereinbar. Denn nach dieser Bestimmung können Religionsgemeinschaften von ihren Mitarbeitenden ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen. Die konkrete Loyalitätspflicht bestimmt sich nach Funktion und Stellung der*des Mitarbeitenden. Sie</p>
--	--

	<p>schließt eine kritische Auseinandersetzung mit kirchlichen Positionen und kirchlichem Handeln nicht aus. Die Grenze loyalen Verhaltens ist aber jedenfalls dann überschritten, wenn Mitarbeitende z. B. durch rassistische Äußerungen oder die Unterstützung entsprechender Vereinigungen tragende christliche Werte in Frage stellen, missachten oder sie herabwürdigen.</p> <p>Anders als in § 4 der Loyalitätsrichtlinie der EKD wird in <u>§ 11 Abs. 1 Satz 3 MG</u> nicht zwischen Loyalitätspflichten für Christ*innen einerseits und für Mitarbeitende, die keiner christlichen Kirche angehören, andererseits unterschieden. Sämtliche kirchliche Mitarbeitende, auch solche, die keiner Kirche angehören, sind vielmehr in gleicher Weise dem kirchlichen Auftrag verpflichtet. Darin liegt der Kern des Gedankens der Dienstgemeinschaft. Vor diesem Hintergrund erscheint es als inkonsequent, evangelischen oder zumindest christlichen Mitarbeitenden besondere Loyalitätspflichten aufzuerlegen.</p> <p>Neu aufgenommen wird in <u>§ 11 Abs. 1 Satz 3 MG</u> die Erwartung, die Heilige Schrift und das Bekenntnis zu achten. Diese Erwartung richtet sich an alle Mitarbeitenden, unabhängig von deren individueller Konfessions- und Religionszugehörigkeit. Sie verlangt von den Mitarbeitenden, dass sie die Heilige Schrift und das lutherische Bekenntnis als die wesentlichen Grundlagen einer lutherischen Kirche respektieren und in ihrem Reden und Handeln nicht explizit in Frage stellen. Das schließt eine kritische Auseinandersetzung damit nicht aus und lässt insbesondere eine davon abweichende innere Glaubensüberzeugung unberührt. Mit der geforderten Achtung der Heiligen Schrift und des lutherischen Bekenntnisses unvereinbar ist jedoch jede Äußerung und jedes Verhalten, das geeignet ist, den christlichen Glauben und dessen Äußerungen herabzuwürdigen oder grundsätzlich, das heißt jenseits der persönlichen Überzeugung, in Frage zu stellen.</p> <p><u>§ 11 Abs. 1 Satz 3</u> enthält des Weiteren die Erwartung an alle Mitarbeitenden, dass sie in ihrem beruflichen Handeln den kirchlichen Auftrag vertreten und fördern. Diese Formulierung geht bewusst über die in § 4 Abs. 1 Sätze 3 und 4 der Loyalitätsrichtlinie geregelte Verpflichtung hinaus, für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten bzw. die evangelische Prägung zu achten. Erwartet wird darüber hinaus, dass die Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Handeln, nicht außerhalb ihres Dienstes, durch eigene aktive Beiträge an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags mitwirken. Das kann etwa dadurch geschehen, dass inhaltliche oder organisatorische Beiträge zur Durchführung christlicher Rituale, Andachten oder Feiern geleistet werden oder dass die Religionsausübung anderer z.B. durch den Hinweis auf kirchliche Angebote, gemeinsames Lesen in der Bibel, gemeinsames Singen oder durch ein gemeinsames Gebet unterstützt wird.</p>
--	---

<p>(2) Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung dieses Dienstes nicht beeinträchtigt wird.</p> <p>(3) ¹Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot). ²Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu ihnen in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. ³Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen Mitarbeitende nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbrauchen (Abstinenzgebot).</p>	<p><u>§ 11 Abs. 2 MG</u> verpflichtet alle Mitarbeitenden, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung dieses Dienstes nicht beeinträchtigt wird. Welches konkrete Verhalten von den Mitarbeitenden innerhalb und außerhalb des Dienstes gefordert wird, bestimmt sich nach der jeweiligen Funktion und Stellung. Grundsätzlich gilt, dass sich die Mitarbeitenden durch ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes nicht in Widerspruch zu den tragenden Grundsätzen des christlichen Glaubens setzen dürfen. Die kritische Reflexion kirchlichen Handelns, zu der alle Mitarbeitenden eingeladen sind, ist damit nicht ausgeschlossen. Eine Beeinträchtigung der glaubwürdigen Ausübung des Dienstes liegt aber jedenfalls bei einem Verhalten vor, das Grundsätze des christlichen Glaubens deutlich verletzt oder missachtet, so z. B. bei dem Engagement für eine Organisation, die menschenfeindliche Ziele vertritt.</p> <p><u>Absatz 3</u> greift das <u>Abstands- und Abstinenzgebot</u> des § 4 Absatz 2 und 3 der Gewaltschutz-Richtlinie-EKD auf.</p> <p>Besonders für Situationen, in denen Mitarbeitende Seelsorge ausüben oder in denen der allgemeine körperliche Abstand nicht gewahrt werden kann (z.B. in der Arbeit mit hilfsbedürftigen Menschen) gibt das Abstandsgebot vor, dass die angemessene Distanz jeweils situations- und personenabhängig gesucht und austariert werden muss.</p> <p>Das gesellschaftliche Abstandsgebot sieht etwa eine Armlänge, also den Abstand von 50 bis 80 Zentimetern zwischen kommunizierenden Personen vor. Entscheidender Maßstab für die einzuhaltende Distanzzone ist jedoch das Empfinden des Gegenübers. Vor allem im Bereich der Pflege und in der Arbeit mit Kindern lässt sich ein körperlicher Abstand bei vielen Verrichtungen nicht wahren, weshalb die angemessene Distanz weniger durch den tatsächlichen Abstand als durch die Art und Weise der Verrichtung herzustellen ist. Beispielsweise sind nicht erforderliche Berührungen zu vermeiden, Körpersprache und Kommunikation sind auf den Zweck der jeweiligen Tätigkeit auszurichten.</p> <p>Das Abstinenzverbot nach Satz 2 und 3 gilt für Obhutsverhältnisse sowie Seelsorge- und Vertrauensbeziehungen unabhängig von den Wünschen des Gegenübers. Es findet sich ebenso in den Regelungen für medizinische, therapeutische, psychologische und pädagogische Berufe, da hier typischerweise Nähe und Abhängigkeit in einer hochsensiblen</p>
--	---

<p>(4) ¹Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht sexualisierter Gewalt oder einer Verletzung des Abstinenz- und Abstandsgebotes nach Absatz 3 durch beruflich oder ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende unverzüglich einer vom Landeskirchenamt bestimmten Stelle mitzuteilen. ²Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalles durch eine vom Landeskirchenamt bestimmte Stelle beraten zu lassen.“</p>	<p>Beziehung entstehen. Eine solche Beziehung darf nicht parallel zu einer sexuellen Beziehung bestehen. Soll die sexuelle Beziehung gelebt werden, so muss die andere, hochsensible berufliche Beziehung beendet werden. Die Verantwortung für die Einhaltung des Abstinenzverbotes trägt allein die oder der Mitarbeitende.</p> <p>„Obhutsverhältnisse“ bestehen im Falle der Pflicht, für eine Person, die wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlos ist, zu sorgen und ihr beizustehen. Der Begriff entstammt §§ 221 und 225 StGB, sodass zur Abgrenzung die Kommentierung und Rechtsprechung zu diesen Paragrafen herangezogen werden kann.</p> <p>Durch das Abstinenzgebot sollen sexuelle Kontakte unter Erwachsenen nicht grundsätzlich ausgeschlossen oder in den Bereich der Heimlichkeiten verlagert werden. Voraussetzung ist jedoch, dass keine Macht- und Abhängigkeitsstrukturen vorliegen, die dafür eingesetzt werden könnten, eine intime Beziehung zur Befriedigung sexueller wie auch emotionaler oder finanziell motivierter Wünsche auszunutzen.</p> <p><u>§ 11 Absatz 4 MG</u> enthält ein Junktim aus Meldepflicht und Beratungsrecht und -pflicht und nimmt damit § 8 der Gewaltschutz-Richtlinie-EKD auf. tatsächliche Anhaltspunkte begründeter Verdacht vorliegt, dass beruflich oder ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot nach § 11 Absatz 3 verstoßen oder sexualisierte Gewalt ausgeübt haben. Wegen der Vielfalt kirchlicher Anstellungsverhältnisse wird nicht unmittelbar im Gesetz geregelt, wem gegenüber die Meldepflicht zu erfüllen ist. Der Verweis auf eine vom Landeskirchenamt bestimmte Stelle eröffnet die Möglichkeit, in den landeskirchlichen Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Aufarbeitung und Hilfe in Fällen sexualisierter Gewalt nähere Regelungen zu treffen. In Parallele zu den Regelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, wie sie im Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher und anderer Vorschriften vorgeschlagenen werden, kommt insbesondere eine Meldung an die Superintendent*in und an die Leitung einer landeskirchlichen Einrichtung in Betracht. Die vorgesetzten Stellen sind dann – wiederum in Parallele zu den Regelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse – zu einer Weiterleitung der Meldung an das Landeskirchenamt verpflichtet.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">§ 12 Gelöbnis</p> <p>¹Die Mitarbeitenden legen zu Beginn ihres Dienstes das folgende Gelöbnis ab: „Ich gelobe, den mir anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen, Verschwiegenheit zu wahren und mich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung meines Dienstes nicht beeinträchtigt wird“.</p> <p>²Das Gelöbnis soll mit dem Satz schließen: „Ich gelobe es mit Gottes Hilfe“.</p>	<p>In Bezug auf das Recht und die Pflicht, sich zur Einschätzung unklarer Fälle beraten zu lassen, wird im Gesetz ebenfalls nur geregelt, dass das Landeskirchenamt festlegt, welche Stelle für die Beratung zur Verfügung steht. Zurzeit ist dies nach den landeskirchlichen Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt die landeskirchliche Fachstelle Sexualisierte Gewalt. Auf der Ebene der EKD wird jedoch zurzeit über einheitliche Standards für die Beratung zur Einschätzung unklarer Fälle verhandelt, die u.U. eine Übertragung der Aufgaben auf eine andere Stelle nahelegen. Die Umsetzung entsprechender Standards soll durch die vorgeschlagene Regelung erleichtert werden.</p> <p>Neben der arbeitsrechtlichen Meldepflicht gibt es eine Meldepflicht bei einer Kindeswohlgefährdung gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII. Sie ist in erster Linie von den Mitarbeitenden, die mit Kindern umgehen, wahrzunehmen. Vorgesetzte haben eine Garantenpflicht, dass dies geschieht.</p> <p>Wörtlich übernommen wurde in <u>§ 12 Satz 1 MG</u> nur der erste Teil des bisherigen Gelöbnisses aus § 7 Abs. 2 Satz 1 Mitarbeitergesetz, in dem es heißt: „Ich gelobe, den mir anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen, Verschwiegenheit zu wahren...“. Neu ist hingegen die Formulierung des zweiten Satzteils von § 12 Satz 1 MG, mit der die Mitarbeitenden ein loyales Verhalten geloben. Bisher geschah dies mit den Worten: „Ich verspreche, ...mein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muss.“ Die neue Formulierung in § 12 Satz 1 am Ende lautet hingegen unter Bezugnahme auf § 11 Abs. 2: „Ich gelobe, ...mich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung meines Dienstes nicht beeinträchtigt wird“.</p> <p>Die Gelöbnisformel muss nicht mehr notwendig mit den Worten enden „Ich gelobe es mit Gottes Hilfe.“, wie es der bisherige § 7 Abs. 2 Mitarbeitergesetz vorsah. Diese Formulierung wird zwar von § 12 Satz 2 MG aufgegriffen, es wird jedoch klargestellt, dass das Gelöbnis lediglich mit diesen Worten schließen <u>soll</u>. Mitarbeitenden, die keiner christlichen Kirche angehören oder eine religiöse Bekräftigung aufgrund ihrer nicht christlichen Glaubenszugehörigkeit ablehnen, wird dadurch ermöglicht, das Gelöbnis ohne ausdrücklichen Gottesbezug abzulegen.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">§ 13</p> <p>Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung</p> <p>Wird einer oder einem Mitarbeitenden von ihrem oder seinem Anstellungsträger eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen oder hat er oder sie Grund zu der Befürchtung, dass ihm oder ihr eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen wird, so kann er oder sie vom Anstellungsträger eine Klärung des dem Vorwurf zugrunde liegenden Sachverhaltes verlangen.</p> <p style="text-align: center;">§ 14</p> <p>Kandidatur bei staatlichen Wahlen</p> <p>Auf privatrechtlich Beschäftigte sind die für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen geltenden Vorschriften über eine Bewerbung um die Aufstellung als Kandidat oder Kandidatin für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag, zu einem gesetzgebenden Organ eines Bundeslandes oder zu einem kommunalen Amt oder Mandat entsprechend anzuwenden.</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 3</p> <p style="text-align: center;">Berufliche Anforderungen</p> <p style="text-align: center;">§ 15</p> <p>Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen</p> <p>(1) Im kirchlichen Dienst kann nur angestellt werden, wer</p> <p>1. die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft erfüllt (§ 16),</p>	<p>Eine Vorlage für eine Niederschrift über die Ablegung des Gelöbnisses nach § 12 MG finden Sie im Intranet der Landeskirche unter https://www.intern-e.ev-lka.de – Personal- Arbeits- und Tarifrecht –Arbeits-hilfen – Einstellung.</p> <p>Die Regelungen des bisherigen § 10 Mitarbeitergesetz werden im Wortlaut unverändert in § 13 MG aufgenommen.</p> <p>Die Regelungen des bisherigen § 12a Mitarbeitergesetz wurden wortgleich in § 14 MG übernommen.</p> <p>Mit § 15 MG beginnt der dritte Abschnitt des Gesetzes mit den Regelungen über die beruflichen Anforderungen. Er knüpft an § 4 Mitarbeitergesetz an, umfasst anders als dieser jedoch nur noch die allgemeinen Anstellungsvoraussetzungen, wie z.B. die Qualifikation und den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden.</p> <p><u>§ 15 Abs. 1 Nr. 1 MG</u> trifft hinsichtlich der Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft keine eigenständigen Regelungen, sondern verweist auf den neu gefassten § 16 MG, der durch die §§ 6-8 AusVO-MG konkretisiert wird.</p> <p>Nicht übernommen wurde die bisherige Regelung des § 4 Abs. 1 Nr. 2 Mitarbeitergesetz. Die</p>
--	--

<p>2. die für den Dienst erforderliche Vorbildung und Ausbildung erhalten, die vorgeschriebenen Probezeiten und praktischen Dienstzeiten mit Erfolg zurückgelegt und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat,</p> <p>3. frei von Krankheiten und sonstigen Beeinträchtigungen ist, die die Ausübung des Dienstes wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen der Ausübung dieser Tätigkeit wesentlich hindern.</p> <p>(2) ¹Für eine Einstellung kommt nicht in Betracht, wer wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, rechtskräftig verurteilt worden ist. ²In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist. ³Über die Einleitung eines Strafverfahrens, das die Eignung für diese Aufgaben in Frage stellen kann, ist Auskunft zu erteilen. ⁴Mitarbeitende, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in anderen Obhutsverhältnissen tätig sein sollen, dürfen nur eingestellt werden, wenn sie ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen und dieses Zeugnis keine Eintragung wegen einer Straftat nach Satz 1 enthält.</p>	<p>Verantwortung und das Verhalten im kirchlichen Dienst sind nunmehr in § 11 MG geregelt.</p> <p><u>§ 15 Abs. 1 Nr. 2 MG</u> übernimmt den Wortlaut des bisherigen § 4 Abs. 1 Nr. 3 Mitarbeitergesetz.</p> <p><u>§ 15 Abs. 1 Nr. 3 MG</u> stellt, wie der bisherige § 4 Abs. 1 Nr. 4 Mitarbeitergesetz, Anforderungen an den Körper- und Gesundheitszustand der Mitarbeitenden. Mit Rücksicht auf die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Krankheiten und sonstige Beeinträchtigungen für eine Anstellung in den kirchlichen Dienst jedoch nur noch dann schädlich, wenn sie die Ausübung des Dienstes wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen der Ausübung dieser Tätigkeit wesentlich hindern.</p> <p><u>Absatz</u> nimmt den Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss gemäß § 5 Gewaltschutz-Richtlinie-EKD auf. Die Regelung soll dazu dienen, die Einstellung einschlägig vorbestrafter Personen, die eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verübt haben, in den kirchlichen Dienst zu verhindern. Damit entspricht sie dem Grundgedanken des § 72a SGB VIII, jedoch mit dem Unterschied, dass keine Einschränkung auf Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe erfolgt. Wer wegen einer der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten verurteilt wurde, ist für den Dienst als kirchliche*r Mitarbeitende*r generell nicht geeignet. Kann allerdings so gut wie ausgeschlossen werden, dass Kontakte zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen nicht erfolgen, soll die Einstellung einer vorbestraften Person zu deren Resozialisierung ausnahmsweise möglich sein. Hierbei werden enge Maßstäbe anzuwenden sein, weil sich die kirchliche Einrichtung sonst dem Vorwurf aussetzt, ihren Schutzauftrag zu gefährden. Zum Nachweis, dass dieser gravierende Grund für eine Nichteignung nicht vorliegt, ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Es wird gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) immer dann ausgestellt, wenn eine Tätigkeit geeignet ist, Kontakt zu Kindern- und Jugendlichen aufzunehmen. Über ggf. anhängige Strafverfahren, die zum Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII führen, ist auf Nachfrage im Bewerbungsverfahren Auskunft zu geben. Eine Auskunfts- und Wahrheitspflicht von Bewerber/innen hat das Bundesarbeitsgericht (2 AZR 270/11) für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bejaht, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes</p>
--	---

<p>(3) ¹ Das Landeskirchenamt kann von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 1 nach Maßgabe des § 16 und der diesen ergänzenden Vorschriften Befreiung erteilen. ² Es kann bestimmen, dass andere Stellen die Befreiung nach Satz 1 erteilen können oder dass die Befreiung als erteilt gilt. ³ Eine erteilte Befreiung erlischt, wenn sich die in der Person der oder des Mitarbeitenden zugrunde gelegten Voraussetzungen ändern.</p> <p>(4) Das Landeskirchenamt kann von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 2 und 3 Befreiung erteilen, wenn es im Hinblick auf die Aufgabe verantwortlich werden kann.</p> <p>(5) ¹Erfüllt eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender eine Anforderung aus Absatz 1 für die Anstellung im kirchlichen Dienst nicht oder nicht mehr, so soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf eine Beseitigung des Mangels hinwirken. ²Ein Mangel im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere in folgenden Fällen vor:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Die Voraussetzungen nach Absatz 1 haben bei der Anstellung nicht vorgelegen.2. Eine Befreiung nach Absatz 3 oder 4 besteht nicht oder nicht mehr.3. Die oder der Mitarbeitende tritt aus der evangelischen Kirche, aus einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen aus, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen oder einer Kirche der	<p>Interesse an der Information hat und er seine Frage auf die für ihn relevante Information beschränkt, also nicht nur in allgemeiner Form nach Strafverfahren fragt.</p> <p><u>§ 15 Abs. 3 MG</u> (bisher § 4 Abs. 3 Mitarbeitergesetz) enthält die Regelungen zur Erteilung einer Befreiung von den Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft. Diese sind in § 16 MG in Verbindung mit der AusfVO-MG geregelt. Die §§ 6 bis 9 AusfVO-MG bestimmen, in welchen Fällen eine Befreiung erteilt werden kann und welche Stelle für die Erteilung der Befreiung zuständig ist. In bestimmten Fällen, die in § 9 AusfVO-MG genannt sind, gilt die Befreiung als erteilt.</p> <p>In <u>§ 15 Abs. 3 MG</u> ist die Regelung des bisherigen § 4 Abs. 3 Mitarbeitergesetz modifiziert übernommen worden. Nach der Neuregelung kann das Landeskirchenamt von den übrigen in § 15 Abs. 1 MG genannten allgemeinen Anforderungen Befreiung erteilen, wenn es im Hinblick auf die Aufgabe verantwortlich werden kann.</p> <p>In § 15 Abs. 4 MG ist die Regelung des § 5 der Loyalitätsrichtlinie (Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) in das landeskirchliche Recht aufgenommen worden.</p> <p>Wenn Mitarbeitende die geforderte Kirchenmitgliedschaft nicht oder nicht mehr erfüllen, so liegt ein Mangel im Sinne des § 15 Abs. 4 vor.</p> <p>Denkbare Mängel werden unter den Ziffern 1.-3. beispielhaft näher ausgeführt.</p> <p>Mangel nach Ziffer 1: Die Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft war bei Anstellung nicht erfüllt, weil sie z.B. in der Ausschreibung bzw. im Auswahlgespräch nicht gefordert wurde oder weil bei Anstellung irrtümlich davon ausgegangen wurde, dass sie erfüllt sei. Die Variante „...oder fallen weg.“ am Ende von Ziffer 1 ist im Hinblick auf die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft obsolet, da sie unter Ziffer 3 spezieller geregelt ist.</p> <p>Mangel nach Ziffer 2: Die erforderliche Befreiung von einer grundsätzlich bestehenden Anforderung der Kirchenmitgliedschaft hat bei Anstellung nicht vorgelegen oder eine nur befristet erteilte Befreiung ist durch Zeitablauf entfallen, während das Dienstverhältnis weiter fortbesteht.</p>
---	--

<p>Vereinigung Evangelischer Freikirchen zu erwerben.</p> <p>³Kann der Mangel nicht auf andere Weise behoben werden, so ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles als letzte Maßnahme eine außerordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund auszusprechen.</p>	<p>Mangel nach Ziffer 3: Die/der Mitarbeitende ist im laufenden Dienstverhältnis aus der evangelischen Kirche ausgetreten, ohne Mitglied einer der anderen unter Ziffer 3 benannten Kirche zu werden.</p> <p>Erfüllen Mitarbeitende kirchliche Anforderungen nicht mehr oder verstoßen sie gegen Loyalitätspflichten, soll der Anstellungsträger gemäß § 15 Abs. 4 Satz 1 MG auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. Vorgesehen ist ein gestuftes Verfahren, das von Beratung und Gespräch bis zur Ermahnung und Abmahnung reicht.</p> <p>Der Austritt aus der evangelischen Kirche kann geeignet sein, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Bei einem Kirchenaustritt während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses ist das in § 15 Abs. 4 Satz 2 geregelte Verfahren (Beratung und Gespräch, ggf. nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles als letzte Maßnahme eine außerordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund) anzuwenden, unabhängig davon, ob nach § 16 Absätzen 3 bis 5 MG die Kirchenmitgliedschaft für das Beschäftigungsverhältnis generell gefordert wird oder Ausnahmen von diesem Erfordernis zulässig sind.</p> <p>Da das staatliche Arbeitsrecht keine absoluten Kündigungsgründe vorsieht, ist jede Kündigung eine Abwägungsentscheidung. Im Rahmen der Abwägung kommt der aktiven Abwendung von der Kirche durch Austritt allerdings ein hohes Gewicht. Des Weiteren ist zu prüfen, ob anstelle einer fristlosen außerordentlichen Kündigung eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit in Erwägung gezogen werden kann.</p> <p>Die unterschiedliche Behandlung des Kirchenaustritts vor und nach Beginn eines Dienstverhältnisses ist sachlich gerechtfertigt. Denn vor dem Beginn eines Dienstverhältnisses besteht keine Verpflichtung zur Loyalität gegenüber der Arbeitgeberin Kirche. Mit der Begründung des Dienstverhältnisses wird eine solche Verpflichtung zur Loyalität demgegenüber zumindest wissentlich eingegangen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass ein Kirchenaustritt zur Zeit der Bewerbung auf eine Stelle im kirchlichen Dienst schon lange zurückliegen oder auf subjektiven Motiven (z.B. auf einer biographischen Krise oder auf einem örtlichen Konflikt) beruhen kann, die für die Loyalität gegenüber einem/einer kirchlichen Arbeitgeber*in keine oder nur geringe Relevanz besitzen.</p> <p>Während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses besitzt der Kirchenaustritt demgegenüber unabhängig von den ihm zugrunde liegenden subjektiven Motiven grundsätzlich den objektiven Erklärungsinhalt einer Distanzierung von der Kirche und damit einer Illoyalität gegenüber der Kirche als</p>
---	---

Arbeitgeberin. Denn mit einem Kirchenaustritt wird – ungeachtet der fortbestehenden Taufe – der rechtliche Status der Zugehörigkeit zur Kirche bewusst und gewollt auf Dauer aufgehoben. Das kann jedenfalls in der Regel nicht ohne Einfluss auf das Dienstverhältnis zu eben dieser Kirche bleiben, denn es führt zu einer tiefgreifenden Störung des gegenseitigen Vertrauensverhältnisses. Dem kann nicht entgegengehalten werden, dass die Verpflichtung, den kirchlichen Auftrag zu vertreten und zu fördern, nur im Bereich des beruflichen Handelns besteht (§ 11 Abs. 1 Satz 3 MG). Denn die Verpflichtung zur Loyalität (§ 11 Abs. 1 Satz 2 MG), also zu einem die Belange des Arbeitgebers achtenden Verhalten nach außen, ist ungeteilt. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung dieses Dienstes nicht beeinträchtigt wird (§ 11 Abs. 2).

In der höchstrichterlichen Rechtsprechung der staatlichen Arbeitsgerichte ist anerkannt, dass der Kirchenaustritt kirchlicher Mitarbeitender mit Rücksicht auf das verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (Art. 140 des Grundgesetzes i.V.m. Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung) einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß darstellt und grundsätzlich eine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen kann. Das hat das Bundesarbeitsgericht zuletzt in einer Grundsatzentscheidung aus dem Jahr 2013 klargestellt. Gleichzeitig hat das Gericht allerdings betont, dass der Kirchenaustritt keinen sog. absoluten Kündigungsgrund darstellt, sondern dass es auch in diesem Fall einer Abwägung nach § 1 des Kündigungsschutzgesetzes bzw. nach § 626 BGB bedarf, in der zu ermitteln ist, ob die Kündigung im konkreten Einzelfall sozial gerechtfertigt ist. Diese Anforderungen der Rechtsprechung sind in dem o.g. Vorschlag berücksichtigt.

Ob im Rahmen der Abwägung zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung auch nach der Art der Tätigkeit der oder des gekündigten Mitarbeitenden zu differenzieren ist, hat das Bundesarbeitsgericht in der o.g. Entscheidung offengelassen. Im konkreten Fall, der einen Sozialpädagogen in einem Sozialzentrum der Caritas betraf, hat es die Kündigung als zulässig angesehen. Die in diesem Zusammenhang vom Gericht vorgenommene Unterscheidung zwischen verkündigungsnahe und verkündigungsferne Tätigkeiten wurde in der Kommentierung des Urteils allerdings teilweise kritisch aufgenommen. Denn damit nehme ein säkulares Gericht eine Beurteilungskompetenz in Anspruch, die ihr nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht zustehe. In einer Grundsatzentscheidung aus dem Jahr 1985 hatte das Bundesverfassungsgericht betont, mit Rücksicht auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht sei es grundsätzlich den Kirchen

<p style="text-align: center;">§ 16 Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst</p>	<p>überlassen, verbindlich zu bestimmen, welche vertraglichen Loyalitätspflichten für ihre Mitarbeitenden bestehen und was als Verstoß dagegen anzusehen ist. Auch die Entscheidung über eine Abstufung der Loyalitätspflichten unter den Mitarbeitenden unterliege grundsätzlich dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht. Über die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten könnten sich die Arbeitsgerichte nur dann hinwegsetzen, wenn diese Maßstäbe im Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung stünden, wie sie im allgemeinen Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 GG) sowie im Begriff der guten Sitten (§ 138 BGB) und des ordre public (Art. 30 EGBGB) ihren Niederschlag gefunden hätten. In einer Entscheidung vom 22. Oktober 2014 hat das Bundesverfassungsgericht diese Grundsätze im Blick auf den Kirchenaustritt kirchlicher Mitarbeitender bekräftigt und betont, dass sie auch mit den Bestimmungen der Europäischen Menschenrechtskonvention im Einklang stehen.</p> <p>In seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2018, die allerdings nicht den Kirchenaustritt, sondern die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft bei der Begründung eines kirchlichen Beschäftigungsverhältnisses betrifft, hat das Bundesarbeitsgericht demgegenüber in Anknüpfung an die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 17. April 2018 eine Abstufung nach der Art der Tätigkeit ausdrücklich gefordert und entgegen den vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Grundsätzen als staatliches Gericht selbst vorgenommen. Gegen diese Entscheidung hat das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. als Beklagte Verfassungsbeschwerde eingelegt. Ob und inwieweit die in diesem Verfahren zu erwartende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu Veränderungen in der höchstrichterlichen Bewertung einer Abstufung kirchlicher Loyalitätspflichten nach der Art der Tätigkeit von Mitarbeitenden führt und ob und inwieweit diese Grundsätze auch Rückwirkungen auf die Beurteilung der Frage einer Abstufung nach der Art der Tätigkeit im Fall eines Kirchenaustritts nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses haben, bleibt abzuwarten.</p> <p>Während in § 15 MG die allgemeinen beruflichen Anforderungen geregelt sind, befasst sich § 16 MG mit den Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft.</p>
---	--

<p>(1) Die Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung.</p> <p>(2) Die berufliche Mitarbeit in der Landeskirche 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.</p> <p>(3) Absatz 2 gilt uneingeschränkt für Mitarbeitende, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind.</p>	<p><u>§ 16 Abs. 1 MG</u> bestimmt, dass die Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung richtet. Hier wurde die Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 1 Loyalitätsrichtlinie inhaltlich übereinstimmend in das MG übernommen. Es richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in der Einrichtung bzw. deren Arbeitsfeldern, ob und welche Anforderungen an die Religionszugehörigkeit der Mitarbeitenden gestellt werden.</p> <p>Maßstab ist der kirchliche Auftrag, an dem alle Mitarbeitenden teilhaben und der auf dem jeweiligen Arbeitsplatz seine konkrete Ausgestaltung erhält.</p> <p><u>§ 16 Abs. 2 MG</u> regelt, dass die berufliche Mitarbeit in der Landeskirche grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) oder einer Kirche voraussetzt, mit der die EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist. Diese Regelung gibt § 3 Abs. 1 Satz 2 der Loyalitätsrichtlinie wortgleich wieder. An dem bestehenden Grundsatz der Kirchenzugehörigkeit als Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit in der Kirche und damit am bisherigen Regel-Ausnahme-Prinzip wird also festgehalten. In den nachfolgenden Absätzen 3 bis 5 und in den ergänzenden Regelungen der §§ 6 bis 9 AusfVO-MG werden jedoch in Anknüpfung an die Loyalitätsrichtlinie Ausnahmeregelungen getroffen, die über die bisherige Rechtslage und die entsprechende Verwaltungspraxis hinausgehen.</p> <p><u>§ 16 Abs. 3 MG</u> legt für Mitarbeitende, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind, fest, dass sie die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft aus § 16 Abs. 2 MG erfüllen müssen. Sie müssen somit einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche angehören, die mit der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist. Diese Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft gilt uneingeschränkt. Eine Befreiung von dieser Anforderung ist nicht möglich. Bei den Kirchen, die im Sinne des § 16 Abs. 2 MG mit der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden sind, handelt es sich insbesondere um alle Kirchen, die die Konkordie reformatorischer Kirchen in Europa (Leuenberger Konkordie) unterzeichnet haben. Daneben gibt es beispielsweise besondere Vereinbarungen zur Kirchengemeinschaft mit der Evangelisch-methodistische Kirche und der Herrnhuter Brüdergemeine.</p> <p>Informationen zu den Gliedkirchen der EKD finden Sie unter: https://archiv.ekd.de/kirche/kirchen.html</p> <p>In <u>§ 6 AusfVO-MG</u> werden die Begriffe „Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung“ durch die Festlegung von Aufgabenbereichen bzw.</p>
---	--

	<p>Funktionstätigkeiten eng definiert und ausgelegt. – Weiteres hierzu siehe unter § 6 AusfVO-MG</p> <p>§ 16 Abs. 3 MG und § 6 AusfVO – MG regeln Anforderungen an die <u>arbeitsrechtliche Praxis</u>, die auf Grund der bisherigen Erfahrungen bei der Erteilung von Befreiungen entwickelt wurden und den zu erwartenden künftigen Entwicklungen Rechnung tragen sollen. Dieser Normzweck macht es erforderlich, insbesondere die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft von Kirchenmusiker*innen sowie Küster*innen so zu formulieren, dass die Funktionsfähigkeit dieser Dienste angesichts des Fachkräftemangels und des sinkenden Anteils der Kirchenmitglieder an der Gesamtbevölkerung auch in Zukunft gewährleistet bleibt. Vor diesem Hintergrund werden beide Berufsgruppen <u>in Bezug auf die Anforderungen für die Anstellung im kirchlichen Dienst</u> nicht zum Verkündigungsdienst im Sinne von § 6 Abs. 1 AusfVO – MG gerechnet. Für die arbeitsrechtliche Praxis wurde in § 16 Absätze 3 und 5 MG sowie § 8 AusfVO-MG vielmehr folgendes differenziertes Modell entwickelt:</p> <ul style="list-style-type: none">– Der Küster*innendienst umfasst zwar einerseits vorrangig ausführende Tätigkeiten, die aber andererseits durch eine besondere Nähe zum gottesdienstlichen Geschehen gekennzeichnet sind. § 8 Abs. 2 AusfVO–MG verlangt daher bei Küster*innen zumindest die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche.– Auch für Kirchenmusiker*innen in C-Stellen wird von § 8 Abs. 2 AusfVO–MG mindestens die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche gefordert. Denn ihr Dienst ist sogar Teil des gottesdienstlichen Geschehens und wird darüber hinaus in vielerlei Hinsicht eigenverantwortlich gestaltet.– Für Kirchenmusiker*innen in A- oder B-Stellen fordert § 8 Abs. 1 AusfVO–MG darüber hinaus die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer anderen Kirche, die mit der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist. Denn mit den A- und B-Stellen sind in der Regel über den unmittelbaren kirchenmusikalischen Dienst hinaus koordinierende und fachaufsichtliche Aufgaben gegenüber anderen Kirchenmusiker*innen verbunden.– Ungeachtet dieser Differenzierungen besitzt die Verpflichtung der kirchlichen Anstellungsträger*innen, die Mitarbeitenden mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen und ihre Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes zu fördern (§ 2 Abs. 3 MG), bei der Qualifizierung und Begleitung von Kirchenmusiker*innen sowie Küster*innen besondere Bedeutung. <p>Jenseits der Anforderungen für die arbeitsrechtliche Praxis bleibt festzuhalten, dass die generelle</p>
--	--

<p>(4) ¹ Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist, können auch Mitglied einer anderen christlichen Kirche sein. ² Das Nähere kann durch Rechtsverordnung geregelt werden.</p> <p>(5) ¹ Sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist, können für alle übrigen Aufgaben auch beruflich Mitarbeitende beschäftigt werden, die keiner christlichen Kirche angehören. ² Durch Rechtsverordnung können</p>	<p>Zuordnung des kirchenmusikalischen Dienstes und des Küsterdienstes zum kirchlichen Verkündigungsdienst, die sowohl objektiv der herkömmlichen kirchlichen Auffassung als auch subjektiv dem Selbstverständnis beider Berufsgruppen entspricht, nicht in Frage steht.</p> <p><u>§ 16 Abs. 4</u> MG regelt die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist. Für sie gilt nach § 16 Abs. 1 MG wie für sämtliche Beschäftigte, dass ihre berufliche Mitarbeit in der Landeskirche grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche voraussetzt, mit der Kirchengemeinschaft besteht. Anders als die Mitarbeitenden, denen Aufgaben der Verkündigung und der Seelsorge übertragen sind, gilt dieser Grundsatz für sie jedoch nicht uneingeschränkt, sondern sie können auch Mitglieder einer anderen christlichen Kirche sein.</p> <p>Die Regelung des § 16 Abs. 4 MG weicht in zweierlei Hinsicht von der entsprechenden Regelung in § 3 Abs. 2 der Loyalitätsrichtlinie ab:</p> <p>Zum einen hat sie einen größeren persönlichen Anwendungsbereich, denn sie gilt nicht nur für Dienststellenleitungen, sondern für sämtliche Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist. Welche Mitarbeitenden darunterfallen, wird näher in § 7 Abs. 1 AusfVO - MG ausgeführt.</p> <p>Zum anderen unterscheiden sich die konkreten Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für diese Mitarbeitenden. Während § 3 Abs. 2 der Loyalitätsrichtlinie die Mitgliedschaft in einer Kirche fordert, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist (sog. ACK-Kirchen) oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört, verlangt § 16 Abs. 4 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 AusfVO-MG die Mitgliedschaft (nicht Gastmitglieder), die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Niedersachsen (ACKN) angehört.</p> <p>Bei Mitarbeitenden, die weder Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge oder der evangelischen Bildung wahrnehmen noch eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung tragen, erlaubt <u>§ 16 Abs. 5</u> MG, sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist, auch die Anstellung von Mitarbeitenden, die keiner christlichen Kirche angehören. Anders als nach der bisherigen Praxis kommt es bei der Übertragung</p>
---	--

<p>Aufgabenbereiche bestimmt werden, für die Satz 1 keine oder nur eingeschränkte Anwendung findet.</p>	<p>einer Aufgabe daher nicht mehr darauf an, ob es geeignete evangelische Bewerberinnen oder Bewerber gibt. Eine Ausnahme wird allerdings umso weniger in Betracht kommen, je näher die konkrete Aufgabe den Bereichen der Verkündigung, der Seelsorge oder der Bildung oder den Bereichen mit gesteigerter Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung zuzuordnen ist.</p> <p>Aus dem Bereich dieser „übrigen Aufgaben“ können durch Rechtsverordnung jedoch Aufgabenbereiche bestimmt werden, für die weiterhin Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft gestellt werden.</p> <p><u>In § 8 Abs. 1 und Abs. 2 AusfVO-MG</u> ist geregelt, für welche Berufsgruppen und Aufgabenbereiche von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, weiterhin an der Anforderung einer Kirchenmitgliedschaft festzuhalten. Hintergrund dieser gestaffelten Bestimmungen zu den Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden ist die Rechtsprechung des EuGH, wonach die Anforderungen der Kirchenmitgliedschaft nicht länger generell gestellt werden darf, sondern jeweils aus der konkreten Aufgabe oder der Art ihrer Ausübung begründet werden muss.</p> <p>Ungeachtet der Art der Tätigkeit kann die Mitarbeit in weiteren Einzelfällen aufgrund der Umstände der Ausübung von der Kirchenmitgliedschaft abhängig gemacht werden. Dies setzt ebenfalls voraus, dass die Kirchenmitgliedschaft wegen der Umstände, unter denen die Aufgabe auszuüben ist, eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte“ berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft ist. Diese Umstände sind in der Ausschreibung ebenfalls zur Begründung des Kirchenmitgliedschaftserfordernisses darzulegen.</p> <p>Die Textbausteine für Stellenausschreibungen, in denen die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft im Hinblick auf die übertragenen Aufgaben konkret beschrieben und begründet werden, finden Sie als Word-Datei zum Download im Intranet der Landeskirche unter https://www.intern-e.evka.de – Personal- Arbeits- und Tarifrecht – Arbeitshilfen – Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung.</p> <p>Bei allen nicht in den §§ 6-9 AusfVO-MG genannten Tätigkeitsbereichen und Umständen dürfen weder in der Stellenausschreibung Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft oder Konfession gestellt werden noch dürfen diese bei der Auswahlentscheidung eine Rolle spielen.</p> <p>Von allen Mitarbeitenden kann aber unabhängig von deren individueller Kirchenmitgliedschafts- oder Konfessionszugehörigkeit erwartet werden, dass sie in ihrem beruflichen Handeln den kirchlichen Auftrag vertreten und fördern.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">Abschnitt 4 Schlussvorschriften § 17 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p> <p>¹ Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. ² Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. S. 92), das zuletzt durch die Verordnung mit Gesetzeskraft vom 12. Dezember 2017 (Kirchl. Amtsbl. S. 156) geändert wurde, außer Kraft.</p>	<p>In diesen Fällen ist deshalb in die Stellenausschreibung folgende Formulierung aufzunehmen:</p> <p>„Wir setzen ein loyales Verhalten gegenüber der evangelischen Kirche für die Mitarbeit voraus. Von allen Mitarbeitenden erwarten wir, dass sie die evangelische Prägung unserer Kirche achten und im beruflichen Handeln den Auftrag der Kirche vertreten und fördern.“</p> <p>Bitte beachten Sie, dass diese Stellen, für die wir keine religiösen Anforderungen mehr stellen, künftig nicht ausschließlich als Beamtenstellen ausgeschrieben werden können. Derartige Stellen müssen zumindest alternativ auch als Angestelltenstellen ausgeschrieben werden, um eine Öffnung für Personen mit anderer Konfession oder für konfessionslose Bewerber*innen zu ermöglichen.</p> <p>In den Ausschreibungstext ist folgende Formulierung aufzunehmen:</p> <p>„Eine Tätigkeit im Kirchenbeamtenverhältnis setzt die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD voraus. Wird die Stelle mit einer Person im Angestelltenverhältnis besetzt, setzen wir ein loyales Verhalten gegenüber der evangelischen Kirche für die Mitarbeit voraus. Von allen Mitarbeitenden erwarten wir, dass sie die evangelische Prägung unserer Kirche achten und im beruflichen Handeln den Auftrag der Kirche vertreten und fördern.“</p>
---	---

<p style="text-align: center;">§ 6 AusfVO-MG Verkündigung, Seelsorge, evangelische Bildung <u>(zu § 16 Absatz 3 MG)</u></p> <p>(1) Aufgaben der Verkündigung im Sinne des § 16 Absatz 3 MG nehmen Diakoninnen und Diakone wahr, denen durch eine Prädikantenbeauftragung nach § 4 Absatz 2 des Kirchengesetzes über die Beauftragung von Gemeindegliedern mit Aufgaben der öffentlichen Verkündigung (Lektoren- und Prädikantengesetz) das Recht zur freien Wortverkündigung erteilt ist.</p> <p>(2) Aufgaben der Seelsorge im Sinne des § 16 Absatz 3 MG nehmen Mitarbeitende wahr, denen ein bestimmter Seelsorgeauftrag nach § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses (Seelsorgegeheimnisgesetz) der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) erteilt ist.</p> <p>(3) Aufgaben der evangelischen Bildung im Sinne des § 16 Absatz 3 MG nehmen folgende Mitarbeitende wahr:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Diakoninnen und Diakone,b) Lehrkräfte, die an allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen Religionsunterricht erteilen,c) Mitarbeitende, die Konfirmandenunterricht erteilen,d) Pädagogische Leitungen in Kirchenkreisen und	<p>In <u>§ 6 AusfVO-MG</u> werden die Begriffe Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung durch die Festlegung von Aufgabenbereichen bzw. Funktionen für die arbeitsrechtliche Praxis verbindlich ausgelegt.</p> <p>Befreiungsmöglichkeit: Für die in § 6 genannten Aufgabenbereiche bzw. Funktionen gelten die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft (in einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, die mit der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist) ausnahmslos. Eine Befreiung ist nicht möglich.</p> <p>Stellenausschreibungen: Für die Stellenausschreibungen sind die Ausschreibungstexte nach Buchst. A gemäß der Rundverfügung G 2/2021 zu verwenden.</p> <p><u>§ 6 Abs. 1 AusfVO-MG</u> bestimmt, dass Aufgaben der Verkündigung im Sinne des § 16 Abs. 3 MG durch Diakoninnen und Diakone ausgeübt werden, denen durch eine Prädikantenbeauftragung nach § 4 Abs. 2 des Kirchengesetzes über die Beauftragung von Gemeindegliedern mit Aufgaben der öffentlichen Verkündigung (Lektoren- und Prädikantengesetz) das Recht zur freien Wortverkündigung erteilt ist.</p> <p>Der Begriff der Seelsorge wird durch <u>§ 6 Abs. 2 AusfVO-MG</u> definiert. Von der Regelung des § 16 Abs. 3 MG sind nur solche Mitarbeitenden erfasst, denen ein bestimmter Seelsorgeauftrag nach § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses der EKD (Seelsorgegeheimnisgesetz) erteilt worden ist. Hierzu gehören u.a. Diakon*innen in der Krankenhausseelsorge, Gefängnisseelsorge und in der Alten(heim)seelsorge.</p> <p>In <u>§ 6 Abs. 3 AusfVO-MG</u> sind die Mitarbeitenden und Funktionstätigkeiten benannt, die Aufgaben der evangelischen Bildung im Sinne des § 16 Abs. 3 MG wahrnehmen.</p>
--	--

<p>Kirchengemeindeverbänden, die Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sind,</p> <p>e) sonstige Mitarbeitende, die mit der Wahrnehmung von religionspädagogischen Aufgaben oder Aufgaben religiöser Bildung beauftragt sind und bei denen diese Aufgaben prägender Anteil ihrer Gesamttätigkeit sind.</p> <p style="text-align: center;">§ 7 AusfVO-MG Mitarbeitende mit erheblicher Entscheidungs- und Repräsentationsverantwortung (zu § 16 Absatz 4 MG)</p> <p>(1) Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder eine Repräsentationsverantwortung übertragen ist, sind insbesondere:</p> <p>a) Dienststellenleitungen im Sinne des § 4 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD),</p> <p>b) Leitungen von landeskirchlichen Einrichtungen,</p> <p>c) Referatsleitungen im Landeskirchenamt,</p> <p>d) Leitungen und stellvertretende Leitungen von Kirchenämtern und anderen kirchlichen Verwaltungsstellen,</p> <p>e) Leitungen von Diakonieverbänden und Diakonischen Werken eines Kirchenkreises oder Kirchenkreisverbandes,</p>	<p>Durch § 7 Abs. 1 AusfVO-MG wird festgelegt, in welchen Fällen es sich insbesondere um Mitarbeitende handelt, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist.</p> <p>Befreiungsmöglichkeit: Für die in § 7 genannten Aufgabenbereiche bzw. Funktionen gelten die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft (Mitgliedschaft in einer Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Niedersachsen als Mitglied angehört) ausnahmslos. Eine Befreiung ist nicht möglich.</p> <p>Stellenausschreibungen: Für die Stellenausschreibungen sind die Ausschreibungstexte nach Buchst. C gemäß der Rundverfügung G 2/2021 zu verwenden.</p> <p>Es handelt sich um sog. Regelbeispiele, also eine beispielhafte Aufzählung, die nicht abschließend ist. Der Begriff der Dienststellenleitung bestimmt sich dabei nach § 4 MVG.EKD. Vom Begriff der Dienststellenleitungen erfasst sind zum einen die Mitglieder der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe der Dienststelle oder Einrichtung. Gleiches gilt für nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitende Personen. Zur Dienststellenleitung gehören weiterhin die Personen, die allein oder gemeinsam mit anderen zur Entscheidung in mitbestimmungspflichtigen oder mitberatungspflichtigen Angelegenheiten befugt sind.</p> <p>Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist, müssen Mitglied einer Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Niedersachsen (ACKN) als Mitglied angehört. Sie dürfen ohne besondere Genehmigung angestellt werden.</p> <p>Personen, die <u>nicht</u> Mitglied einer Kirche sind, die der ACKN angehört, können <u>nicht</u> mit solchen Aufgaben betraut werden bzw. für diese nicht als Mitarbeitende angestellt werden.</p>
---	--

<p>f) Leitungen von Beratungsstellen, g) Leitungen von Bildungseinrichtungen.</p> <p>(2) Christliche Kirchen im Sinne des § 16 Absatz 4 MG sind:</p> <p>a) die Kirchen, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Niedersachsen, b) die Gemeinden, die der Internationalen Konferenz Christlicher Gemeinden im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers als Mitglieder angehören.</p> <p style="text-align: center;">§ 8 AusfVO-MG Andere Aufgabenbereiche <u>(zu § 16 Absatz 5 MG)</u></p> <p>(1) ¹In den folgenden Arbeitsbereichen ist abweichend von § 16 Absatz 5 Satz 1 MG grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder in einer Kirche, die mit der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist, Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit:</p> <p>a) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in A- oder B-Stellen, b) Leitungen und ständig stellvertretende Leitungen von Tageseinrichtungen für Kinder oder Familienzentren, c) Lehrkräfte an evangelischen Schulen,</p>	<p>Es gibt keine Befreiungsmöglichkeit in diesen Fällen; die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft gelten ausnahmslos.</p> <p><u>§ 7 Abs. 2 AusfVO-MG</u> definiert, welche Kirchen christliche Kirchen im Sinne des § 16 Abs. 4 MG sind.</p> <p>Christliche Kirchen im Sinne des § 16 Abs. 4 MG sind die Kirchen, die der ACKN als Mitglieder angehören. Die Kirchen, die der ACKN als Gastmitglieder angehören, sind keine christlichen Kirchen im Sinne dieser Regelung. Die Mitgliedskirchen der ACKN finden Sie unter https://www.ackn.de/mitgliedskirchen</p> <p>Zu den in § 16 Abs. 4 MG genannten christlichen Kirchen zählen auch die Gemeinden, die der Internationalen Konferenz Christlicher Gemeinden (IKCG) angehören. Die Gleichstellung dieser Gemeinden mit den Kirchen, die der ACK-Niedersachsen als Mitglieder angehören, ermöglicht es den Anstellungsträgern, evangelische Christ*innen mit Zuwanderungsgeschichte für weite Bereiche der beruflichen Mitarbeit zu berücksichtigen, ohne zuvor eine Ausnahmegenehmigung durch das Landeskirchenamt einholen zu müssen. Die Mitgliedsgemeinden finden Sie auf der Website der IKCG https://www.ikcg.landeskirche-hannovers.de/</p> <p>Für die in <u>§ 8 Abs. 1 AusfVO-MG</u> abschließend aufgezählten Bereiche ist die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, mit der Kirchengemeinschaft besteht, grundsätzlich weiterhin Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit.</p> <p>Befreiungsmöglichkeit: In Ausnahmefällen ist eine Mitarbeit auch dann möglich, wenn die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, die mit der EKD in Kirchengemeinschaft steht, nicht vorliegt. Für die Erteilung der Befreiung ist das Landeskirchenamt zuständig.</p> <p>Für Anträge auf Befreiung von der Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft ist das Antragsformular zu verwenden. Das aktuelle Antragsformular finden Sie als Word-Datei zum Download im Intranet der Landeskirche unter https://www.intern-e.evlka.de – Personal- Arbeits- und Tarifrecht</p>
---	---

<p>d) ständige stellvertretende pädagogische Leitungen in Kirchenkreisen und Kirchengemeindeverbänden, die Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sind.</p> <p>² In Ausnahmefällen kann das Landeskirchenamt Befreiung von der Anforderung der Kirchenmitgliedschaft erteilen.</p> <p>(2) ¹ In folgenden Arbeitsbereichen ist abweichend von § 16 Absatz 5 Satz 1 MG grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche (§ 7 Absatz 2) Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit in folgenden Aufgabenbereichen:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, sofern sie nicht unter Absatz 1 fallen,b) Küsterinnen und Küster,c) Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre,d) Ephoralsekretärinnen und Ephoralsekretäre,e) pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder oder in Familienzentren,f) Fachkräfte in Beratungsstellen,g) pädagogische Fachkräfte in Bildungseinrichtungen,h) Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit oder Fundraising von kirchlichen Körperschaften oder kirchlichen Einrichtungen,i) Fachberatungen für Tageseinrichtungen für Kinder,j) Kirchenkreissozialarbeiterinnen und Kirchenkreissozialarbeiter. <p>² In Ausnahmefällen kann der Anstellungsträger eine Befreiung von der Anforderung der Kirchenmitgliedschaft erteilen. ³ Wenn es sich um die Anstellung oder Weiterbeschäftigung bei einem Anstellungsträger handelt, der der Aufsicht des Kirchenkreises</p>	<p>– Arbeitshilfen – Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung. Das Antragsformular kann direkt am PC ausgefüllt werden.</p> <p>Stellenausschreibungen: Für die Stellenausschreibungen sind die Ausschreibungstexte nach Buchst. B gemäß der Rundverfügung G 2/2021 zu verwenden.</p> <p>In § 8 Abs. 2 AusfVO-MG sind die Aufgabenbereiche benannt, für die zumindest grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Kirche gefordert wird, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Niedersachsen als Mitglied oder einer IKCG-Kirche angehört.</p> <p>Befreiungsmöglichkeit: In Ausnahmefällen ist nach Satz 2 eine Mitarbeit auch dann möglich, wenn die Mitgliedschaft in einer ACKN- oder IKCG-Kirche nicht vorliegt. Für die Erteilung der Befreiung ist der Anstellungsträger verantwortlich. Ausnahme: Handelt es sich um einen Anstellungsträger, der der Aufsicht des Kirchenkreises untersteht (z. B. Anstellungsträgerschaft auf Kirchengemeindeebene), so ist die Befreiung durch den Kirchenkreisvorstand zu erteilen.</p> <p>Nähere Informationen, ein Muster-Antragsformular und eine Handlungshilfe zur Entscheidung über Anträge auf Befreiung von der Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung ist im Intranet der Landeskirche unter https://www.intern-e.evka.de – Wiki (alt) -> Arbeits- und Tarifrecht -> Arbeitshilfen -> Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung hinterlegt.</p> <p>Stellenausschreibungen: Für die Stellenausschreibungen sind die Ausschreibungstexte nach Buchst. D gemäß der Rundverfügung G 2/2021 zu verwenden.</p>
--	--

untersteht, bedarf es einer Befreiung durch den Kirchenkreisvorstand.

§ 9 AusfVO-MG Befreiungsfiktion

(zu § 15 Absatz 2 MG)

Die Befreiung von der Anforderung der Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit gilt in den folgenden Fällen als erteilt:

- a) Anstellung von Vertretungskräften für die Dauer von bis zu drei Monaten,
- b) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, die für Einzeldienste angestellt werden.

§ 10 AusfVO-MG Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹Diese Rechtsverordnung tritt am 1. Februar 2020 in Kraft. ²Gleichzeitig treten die Rechtsverordnung zur Ausführung des Mitarbeitergesetzes vom 8. Dezember 2006 (Kirchl. Amtsbl. S. 179), die zuletzt geändert durch Rechtsverordnung vom 25. Januar 2013 (Kirchl. Amtsbl. S. 13) geändert worden ist, und die Verwaltungsordnung zur Ausführung des § 4 des Mitarbeitergesetzes vom 17. Oktober 2000 (Kirchl. Amtsbl. S. 213), die zuletzt geändert durch Verwaltungsanordnung vom 19. Oktober 2012 (Kirchl. Amtsbl. S. 311) geändert worden ist, außer Kraft.

In den in § 9 AusfVO-MG genannten Fällen gilt die Befreiung als erteilt. Die Praxis zeigt, dass zunehmend Schwierigkeiten bestehen, insbesondere in kurzfristig eintretenden Fällen geeignete Vertretungskräfte zu finden, die die Anstellungsvoraussetzungen der Kirchenmitgliedschaft erfüllen. Um den Anforderungen an die Praxis gerecht zu werden und um den bürokratischen Aufwand zu reduzieren, wurde die Befreiungsfiktion in § 9 AusfVO-MG aufgenommen. Eine solche Regelung hat sich in der Vergangenheit im Bereich des Erziehungsdienstes in Tageseinrichtungen für Kinder bereits bewährt.