

Gemeinsamer Bericht  
des Rechtsausschusses und des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit  
betr. Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich  
beschäftigten Mitarbeitenden

Lüneburg, 19. November 2019

**I.**

**Auftrag**

Die 25. Landessynode hatte während ihrer XI. Tagung in der 61. Sitzung am 27. November 2018 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den vom Kirchensenat vorgelegten Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Aktenstück Nr. 97) auf Antrag des Synodalen Gierow folgenden Beschluss gefasst:

*"Das Aktenstück Nr. 97 wird dem Ausschuss für kirchliche Mitarbeit (federführend) und dem Rechtsausschuss zur Beratung überwiesen.  
Der Landessynode ist zu berichten."*

(Beschlussammlung der XI. Tagung Nr. 3.11)

Während ihrer XII. Tagung hatte die 25. Landessynode dann in der 71. Sitzung am 17. Mai 2019 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den gemeinsamen Bericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit und des Rechtsausschusses betr. Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Aktenstück Nr. 97 A) auf Antrag des Synodalen Dr. Hasselhorn folgenden Beschluss gefasst:

*"Die Aktenstücke Nr. 97 und Nr. 97 A werden dem Rechtsausschuss (federführend), dem Ausschuss für kirchliche Mitarbeit und dem Diakonieausschuss zur erneuten Beratung überwiesen.  
Der Landessynode ist zur XIII. Tagung zu berichten."*

(Beschlussammlung der XII. Tagung Nr. 3.12)

**II.**

**Beratungsgang**

Mit dem Aktenstück Nr. 97 A hatten die daran beteiligten Ausschüsse folgende Feststellung getroffen:

"Der Ausschuss stellt fest, dass in der in Aussicht genommenen Rechtsverordnung die hauptamtlichen A- und B-Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auch deswegen in die 1. Kategorie der Berufsgruppen einzuordnen sind, für die eine Kirchenmitgliedschaft unbedingt erforderlich ist, weil sie sowohl Repräsentationsaufgaben und Funktionen als Multiplikatoren wahrnehmen sowie gegenüber anderen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern koordinierende und fachaufsichtliche Aufgaben haben".

Außerdem hatten die Ausschüsse vorgeschlagen, "den Absatz 6 des § 16 (Umgang mit Ausgetretenen) ersatzlos zu streichen und beantragt: "Die Landessynode nimmt den gemeinsamen Bericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit und des Rechtsausschusses betr. Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Aktenstück Nr. 97 A) zustimmend zur Kenntnis und tritt in die Lesung des Kirchengesetzentwurfes ein, wie er in der Anlage zu diesem Aktenstück abgedruckt ist." (vgl. Aktenstück Nr. 97 A, S. 4)

Die "Anlage zu diesem Aktenstück" (Aktenstück Nr. 97 A) entspricht dem eingebrachten Gesetzentwurf (Aktenstück Nr. 97) ohne Abschnitt 4 (§§ 17 und 18) und § 13 Satz 2. Die Ausschüsse hatten vorgeschlagen, diese, die Zuständigkeiten und das Verfahren der Schiedsstelle regelnden Vorschriften ersatzlos zu streichen und zur Begründung ausgeführt: "Die bisherige Schiedsstelle wird zum 1. Januar 2020 mit Inkrafttreten des MVG–EKD in ein Kirchengesetz für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten umgewandelt, wie es auch im Konföderationsvertrag bereits angedacht war. Die deutliche Tendenz der konföderierten Kirchen ist, dass eine kirchenspezifische Güteverhandlung nicht mehr notwendig ist. Diese ist im arbeitsgerichtlichen Prozess ohnehin vorgesehen. Das Kirchengesetz wird am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen eingerichtet. Dort landen die Streitfälle sofort, sofern nicht vorher ein gütlicher Vergleich erzielt wurde. Die Konföderation müsste daneben auch noch eine Schiedsstelle vorhalten. Angesichts sehr weniger Fälle und anderer Möglichkeiten gütlicher Einigung vor einem kirchengesetzlichen Verfahren erscheint dieser Aufwand nicht gerechtfertigt." (vgl. Aktenstück Nr. 104, S.11/12).

Nach dem vorstehend wiedergegebenen Beschluss der Landessynode vom 17. Mai 2019 haben der Diakonieausschuss am 1. Oktober 2019, der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit am 25. Juli 2019 und der Rechtsausschuss am 11. Juni und 11. Juli 2019 und dann am 22. Oktober 2019 gemeinsam mit dem Ausschuss für kirchliche Mitarbeit die Thematik beraten.

**III.****Beratungsergebnisse**

Im Protokoll der Sitzung des Diakonieausschusses vom 1. Oktober 2019 heißt es: "Nach längerer Diskussion (die die Zusammensetzung von Aufsichtsgremien betraf) wird einstimmig festgehalten, dass bezüglich des Aktenstückes Nr. 97 A keine wesentlichen Änderungswünsche bestehen."

Die berichtenden Ausschüsse schlagen vor, den eingebrachten Gesetzentwurf nunmehr in der Fassung zu beschließen, wie er in der Anlage zu diesem Aktenstück abgedruckt ist. Diese Fassung entspricht der dem Aktenstück Nr. 97 A beigefügten Anlage und enthält – neben den unter II. genannten Änderungen (Wegfall des Abschnitts 4) – zusätzlich die folgenden Änderungen:

1. § 16 Absatz 6 wird gestrichen.

2. § 15 Absatz 4 erhält die folgende Fassung:

"(4) <sup>1</sup>Erfüllt eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeiter eine Anforderung für die Anstellung im kirchlichen Dienst nicht oder nicht mehr, so soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf eine Beseitigung des Mangels hinwirken. <sup>2</sup>Ein Mangel im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere in folgenden Fällen vor:

1. Die Voraussetzungen nach Absatz 1 haben bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen weg.
2. Eine Befreiung nach Absatz 2 oder 3 besteht nicht oder nicht mehr.
3. Die oder der Mitarbeitende tritt aus der evangelischen Kirche aus, 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 Vereinigung Evangelischer Freikirchen zu erwerben.

<sup>3</sup>Kann der Mangel nicht auf andere Weise behoben werden, so kann nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles als letzte Maßnahme eine außerordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund ausgesprochen werden."

Angesichts der Rechtsprechung, die die Kündigung oder Einstellung von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in kirchlichen Bereichen betrifft (vgl. Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 25. April 2013 - 2AZR 579/12 - BAG 145,90; Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8AZR 501/14 -; Bundesverfassungsbericht [BVerfG], Beschluss vom 22. Oktober 2014 - 2BvR 661/12, BeckRS 2014, 58356; Europäischer Gerichtshof [EuGH], Urteil vom 17. April 2018 - C 414/16 -) und unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Rechtsprechung auch zur Änderung der dem Gesetzentwurf zugrundeliegenden Loyalitätsricht-

linie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihrer Diakonie (vom 9. Dezember 2016, Amtsblatt der EKD 2017 S. 11) führen könnte haben die berichtenden Ausschüsse zunächst erwogen, der Landessynode die Ablehnung der Verabschiedung des Gesetzesentwurfs vorzuschlagen. Nach Auswertung der Rechtsprechung, insbesondere der nicht vor Ende des kommenden Jahres zu erwartenden Entscheidung über die von dem evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. gegen das zitierte Urteil des BAG (25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14) erhobene Verfassungsbeschwerde, könnte ein erneutes Gesetzgebungsverfahren durchgeführt werden.

Das ist aber abzulehnen, weil dann § 4 des bisherigen Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen maßgeblich wäre (vgl. § 17 Satz 2 des Kirchengesetzesentwurfes). Die Regelungen dieser Vorschrift entspräche nicht den sich aus der Loyalitätsrichtlinie der EKD und ihrer Diakonie (vom 9. Dezember 2016) ergebenden Anforderungen und würden in der gegenwärtigen Praxis zu Anwendungsschwierigkeiten führen, mit denen gerichtliche Verfahren verbunden sein könnten.

Weiterhin haben die Gliedkirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vergleichbare Gesetzgebungsverfahren. In der Braunschweigischen Landeskirche ist ein entsprechendes Kirchengesetz bereits im Mai 2019 verabschiedet worden, in Oldenburg soll das in der kommenden Novembertagung geschehen. Deshalb ergibt sich auch aus dem Konföderationsvertrag eine gewisse Verpflichtung, auch in der hannoverschen Landeskirche dieses Gesetzgebungsverfahren abzuschließen. Schließlich wird der durch die erwähnte Rechtsprechung bedingte Auseinandersetzungsprozess eine längere Zeit in Anspruch nehmen und diese Ergebnisse können dann in künftigen Gesetzgebungsverfahren Berücksichtigung finden.

Die im Aktenstück Nr. 97 A enthaltenen und vorstehend unter II. wiedergegebenen Feststellungen und Änderungen (Streichung der §§ 17, 18, 13 Satz 2) werden mit den dort gegebenen Begründungen aufrechterhalten.

Die mit diesem Aktenstück vorgeschlagenen Behandlung der Kirchenaustritte (Streichung des § 16 Absatz 6, Neufassung des § 15 Absatz 4) halten die berichterstattenden Ausschüsse aus den folgenden Gründen für geboten:

§ 16 Absatz 6 stellt eine Sonderregelung für getaufte Christen dar, die aus der Kirche ausgetreten sind. Sie kommen für eine Einstellung nicht in Betracht; eine Ausnahme ist nur in besonderen Einzelfällen möglich und bedarf der vorherigen Genehmigung durch das

Landeskirchenamt. Diese Sonderregelung knüpft ausschließlich an ein persönliches Verhalten an, obgleich nach der sich aus den §§ 15 Absatz 1 und 2, 16 Absatz 1 bis 5 ergebenden Systematik die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung richtet (§ 15 Absatz 1) und – abgesehen von Mitarbeitenden, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind und Mitarbeitenden, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist (§ 16 Absatz 3 und 4) – für alle übrigen Aufgaben auch beruflich Mitarbeitende beschäftigt werden können, die keiner christlichen Kirche angehören, sofern es nach Art der Aufgaben unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist (§ 16 Absatz 5).

Maßgeblich ist nach dieser Gesetzssystematik in erster Linie die wahrzunehmende Tätigkeit, nicht das persönliche Verhalten. Es ist kein sachlicher Gesichtspunkt dafür erkennbar, dass für Mitarbeitende, die keiner christlichen Kirche angehören, diese (günstigeren) Kriterien gelten, für Mitarbeitende, die getauft, aber aus der Kirche ausgetreten sind, dagegen allein der Umstand des Kirchenaustritts einer Beschäftigung entgegensteht. Der Kirchenaustritt kann allenfalls indirekt im Zusammenhang mit anderen Gesichtspunkten (z. B. Wissen über Kirche, biografische Erfahrungen mit Kirche, Kenntnis kirchlicher Strukturen) zur Verneinung der für eine Einstellung erforderlichen kirchlichen Kompetenz führen; kann aber als einziges Entscheidungskriterium eine Ablehnung der Einstellung nicht rechtfertigen.

Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen halten die berichtenden Ausschüsse es für sachgerecht, wenn ein Kirchenaustritt von Mitarbeitenden in der vorgeschlagenen Neufassung des § 15 Absatz 4 vorgesehenen Weise berücksichtigt wird (Bewertung des Kirchenaustritts als Beschäftigungsmangel, Gespräch und Beratung zur Behebung des Mangels – beispielsweise durch Wiedereintritt oder Wechsel des Arbeitsplatzes, außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalles als letzte Maßnahme). Damit wird ein Austritt aus einem laufenden Beschäftigungsverhältnis zwar anders behandelt als ein Austritt vor Beginn eines kirchlichen Beschäftigungsverhältnisses. Diese unterschiedliche Behandlung entspricht aber dem sachlichen Unterschied zwischen beiden Konstellationen. Vor dem Beginn eines Dienstverhältnisses besteht keine Verpflichtung zur Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber Kirche. Mit der Begründung des Dienstverhältnisses wird eine solche Verpflichtung zur Loyalität (vgl. § 11 Absatz 1 Satz 2 des Entwurfs) demgegenüber zumindestens wissentlich eingegangen. Während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses besitzt der Kirchenaustritt demgegenüber unabhängig

von den ihm zugrundeliegenden subjektiven Motiven grundsätzlich den objektiven Erklärungsinhalt einer Distanzierung von der Kirche, die jedenfalls in der Regel nicht ohne Einfluss auf das Dienstverhältnis zu eben dieser Kirche bleibt und zu einer tiefgreifenden Störung des gegenseitigen Vertrauensverhältnisses führt. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung der staatlichen Arbeitsgerichte ist daher anerkannt, dass der Kirchenaustritt kirchlicher Mitarbeitender 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 sogenannten absoluten Kündigungsgrund darstellt, sondern dass es auch in diesem Fall einer Abwägung bedarf, in der zu ermitteln ist, ob die Kündigung im konkreten Einzelfall sozial gerechtfertigt ist. Diese Anforderungen der Rechtsprechung sind in dem oben genannten Vorschlag zur Formulierung von § 15 Absatz 4 Satz 2 Nr. 3 und das damit vorgegebene gestufte Vorgehen berücksichtigt.

Diese jetzt vorgeschlagene Änderung des eingebrachten Gesetzentwurfs widerspricht den Regelungen des Konföderationsvertrages nicht. Zwar hat die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig ein entsprechendes Kirchengesetz im Mai d.J. ohne die hier vorgeschlagene Änderung der §§ 16 Absatz 6 und 15 Absatz 4 verabschiedet. Nach § 11 Absatz 1 Satz 1 des Konföderationsvertrages bedarf es aber für dieses Gesetzesvorhaben keiner gleichlautenden Gestaltung, sondern es besteht nur die allgemeine Verpflichtung zur gegenseitigen Abstimmung der Gesetzgebung. Diese hat in der Arbeitsgruppe Gesetzgebung, an der die Landeskirchenämter sowie die Präsidien und die Rechtsausschüsse der konföderierten Kirchen beteiligt sind, laufend stattgefunden. Zuletzt sind die Vertreter der übrigen Mitgliedskirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen während der Sitzung der Arbeitsgruppe Gesetzgebung am 30. September 2019 unterrichtet worden, ohne dass die Überlegungen der hannoverschen Landeskirche dort Widerspruch gefunden haben.

#### IV.

#### Antrag

Der Rechtsausschuss und der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit stellen folgenden Antrag:

Die Landessynode wolle beschließen:

*Die Landessynode nimmt den gemeinsamen Bericht des Rechtsausschusses und des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit betr. Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Aktenstück Nr. 97 B) zustimmend zur Kenntnis und tritt in die Lesung des Kirchengesetzentwurfes ein, wie er in der Anlage zu diesem Aktenstück abgedruckt ist.*

Entwurf

## **Kirchengesetz über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Mitarbeitendengesetz – MG)**

Vom

Die Landessynode hat mit Zustimmung des Kirchensenates das folgende Kirchengesetz beschlossen:

### **Inhaltsverzeichnis:**

#### **Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes
- § 3 Mitarbeiterstellen
- § 4 Stellenausschreibungen
- § 5 Ausbildung und Prüfungen
- § 6 Einführung
- § 7 Genehmigungsvorbehalte

#### **Abschnitt 2 Allgemeine Rechte und Pflichten**

- § 8 Dienstvertragsordnung
- § 9 Zusatzversorgung
- § 10 Schweigepflicht
- § 11 Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis
- § 12 Gelöbnis
- § 13 Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung
- § 14 Kandidatur bei staatlichen Wahlen

#### **Abschnitt 3 Berufliche Anforderungen**

- § 15 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen
- § 16 Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst

#### **Abschnitt 4 Schlussvorschriften**

- § 17 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

## **Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (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.
- (2) Für Ordinierte in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis bleiben die besonderen Vorschriften über die dienstlichen Pflichten der Pfarrerrinnen und Pfarrer unberührt.
- (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.
- (4) Die Regelungen des Vertrages über die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 28. März 2014 bleiben unberührt.

### **§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes**

- (1) <sup>1</sup> Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. <sup>2</sup> Alle Personen, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. <sup>3</sup> Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitenden. <sup>4</sup> Die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.
- (2) <sup>1</sup> Die kirchlichen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. <sup>2</sup> Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.
- (3) <sup>1</sup> Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeitenden mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. <sup>2</sup> Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes und berücksichtigen diese Themen auch in der kirchlichen Berufsausbildung.
- (4) Der Anstellungsträger soll mit Bewerberinnen und Bewerbern in den Einstellungsgesprächen erörtern, dass der Auftrag der Kirche die Arbeitsvollzüge prägt.

### **§ 3 Mitarbeiterstellen**

(1) <sup>1</sup> Mitarbeitende dürfen nur angestellt werden, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist. <sup>2</sup> Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit außerplanmäßige Kräfte angestellt werden können.

(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) <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Der Beschluss über die Errichtung einer Mitarbeiterstelle darf nur gefasst und genehmigt werden, wenn die erforderlichen Mittel bereitgestellt sind.

### **§ 4 Stellenausschreibungen**

<sup>1</sup> Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, dass Stellen für Mitarbeitende nur besetzt werden dürfen, wenn sie zuvor mindestens innerkirchlich ausgeschrieben waren. <sup>2</sup> In den Stellenausschreibungen ist auf die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft nach § 16 hinzuweisen.

### **§ 5 Ausbildung und Prüfungen**

Das Landeskirchenamt kann Bestimmungen über Ausbildung und Prüfungen bestimmter Gruppen von Mitarbeitenden erlassen.

### **§ 6 Einführung**

Zu Beginn ihres Dienstes sollen die Mitarbeitenden in einem Gottesdienst eingeführt werden.

### **§ 7 Genehmigungsvorbehalte**

(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.

(2) Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Kündigung eines Dienstverhältnisses der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.

(3) Der Beschluss über die fristlose Kündigung eines Dienstverhältnisses ist dem Landeskirchenamt unverzüglich anzuzeigen.

## **Abschnitt 2 Allgemeine Rechte und Pflichten**

### **§ 8 Dienstvertragsordnung**

(1) <sup>1</sup> Dienstverträge werden nach den Bestimmungen einer Dienstvertragsordnung und der diese Dienstvertragsordnung ergänzenden oder ersetzenden Arbeitsrechtsregelungen abgeschlossen. <sup>2</sup> Das Zustandekommen der Dienstvertragsordnung regelt das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst.

(2) <sup>1</sup> In 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. <sup>2</sup> Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sind insbesondere bei der Festsetzung von Tätigkeitsmerkmalen zu berücksichtigen. <sup>3</sup> § 9 bleibt unberührt.

### **§ 9 Zusatzversorgung**

<sup>1</sup> Privatrechtlich Beschäftigte erhalten eine Zusatzversorgung nach dem Recht der Landeskirche. <sup>2</sup> 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. <sup>3</sup> 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. <sup>4</sup> Eine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen zur Zusatzversorgung ist dem Grund und der Höhe nach in der Dienstvertragsordnung zu regeln.

### **§ 10 Schweigepflicht**

<sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Die Einwilligung, als Zeuge auszusagen oder ein Gutachten zu erstatten, kann versagt werden, wenn die Aussage oder das Gutachten wichtige kirchliche Interessen gefährden würde.

**§ 11**  
**Verantwortung und Verhalten**  
**im Dienstverhältnis**

(1) <sup>1</sup> Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. <sup>2</sup> Sie haben sich gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. <sup>3</sup> 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.

(2) Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung dieses Dienstes nicht beeinträchtigt wird.

**§ 12**  
**Gelöbnis**

<sup>1</sup>Die 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“.

<sup>2</sup>Das Gelöbnis soll mit dem Satz schließen: „Ich gelobe es mit Gottes Hilfe“.

**§ 13**  
**Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung**

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.

**§ 14**  
**Kandidatur bei staatlichen Wahlen**

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.

### **Abschnitt 3 Berufliche Anforderungen**

#### **§ 15 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen**

- (1) Im kirchlichen Dienst kann nur angestellt werden, wer
1. die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft erfüllt (§ 16),
  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,
  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.
- (2) <sup>1</sup> Das Landeskirchenamt kann von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 1 nach Maßgabe des § 16 und der diesen ergänzenden Vorschriften Befreiung erteilen. <sup>2</sup> Es kann bestimmen, dass andere Stellen die Befreiung nach Satz 1 erteilen können oder dass die Befreiung als erteilt gilt. <sup>3</sup> Eine erteilte Befreiung erlischt, wenn sich die in der Person der oder des Mitarbeitenden zugrunde gelegten Voraussetzungen ändern.
- (3) Das Landeskirchenamt kann von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 2 und 3 Befreiung erteilen, wenn es im Hinblick auf die Aufgabe verantwortet werden kann.
- (4) <sup>1</sup>Erfüllt eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeiter eine Anforderung für die Anstellung im kirchlichen Dienst nicht oder nicht mehr, so soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf eine Beseitigung des Mangels hinwirken. <sup>2</sup>Ein Mangel im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere in folgenden Fällen vor:
1. Die Voraussetzungen nach Absatz 1 haben bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen weg.
  2. Eine Befreiung nach Absatz 2 oder 3 besteht nicht oder nicht mehr.
  3. Die oder der Mitarbeitende tritt aus der evangelischen Kirche aus, 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 Vereinigung Evangelischer Freikirchen zu erwerben.
- <sup>3</sup>Kann der Mangel nicht auf andere Weise behoben werden, so kann nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles als letzte Maßnahme eine außerordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund ausgesprochen werden.

**§ 16****Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit  
im kirchlichen Dienst**

- (1) Die Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung.
- (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.
- (3) Absatz 2 gilt uneingeschränkt für Mitarbeitende, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind.
- (4) <sup>1</sup> Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist, können auch Mitglied einer anderen christlichen Kirche sein. <sup>2</sup> Das Nähere kann durch Rechtsverordnung geregelt werden.
- (5) <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Durch Rechtsverordnung können Aufgabenbereiche bestimmt werden, für die Satz 1 keine oder nur eingeschränkte Anwendung findet.

**Abschnitt 4  
Schlussvorschriften****§ 17****Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

<sup>1</sup> Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. <sup>2</sup> 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.

Hannover, den

Der Kirchensenat  
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers