

S c h r e i b e n

des Kirchensenates

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden

Hannover, 17. Oktober 2018

Als Anlage übersenden wir den Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden nebst Begründung.

Zusätzlich erhalten Sie den Entwurf einer den Gesetzesentwurf ergänzenden Rechtsverordnung zur Ausführung des Mitarbeitendengesetzes sowie eine Gesetzessynopse im Vergleich zum bisherigen Mitarbeitergesetz und zur Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zur Kenntnis.

Der Kirchensinat
Meister

Anlagen

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 Schiedsstelle

- § 17 Schiedsstelle
- § 18 Verfahren

Abschnitt 5 Schlussvorschriften

- § 19 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) 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.
- (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.
- (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.
- (4) Der Anstellungsträger soll mit Bewerberinnen und Bewerbern in den Einstellungsgesprächen erörtern, dass der Auftrag der Kirche die Arbeitsvollzüge prägt.

§ 3 Mitarbeiterstellen

(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.

(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.

§ 4 Stellenausschreibungen

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.

§ 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 Ausbil-

dungsverhältnisses 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) ¹ Dienstverträge werden nach den Bestimmungen einer Dienstvertragsordnung und der diese Dienstvertragsordnung ergänzenden oder 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) ¹ 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. ² Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sind insbesondere bei der Festsetzung von Tätigkeitsmerkmalen zu berücksichtigen. ³ § 9 bleibt unberührt.

§ 9 Zusatzversorgung

¹ 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.

§ 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.

§ 11 Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis

(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.

(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

¹ 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“.

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

§ 13 Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung

¹ 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. ² Kommt der Anstellungsträger diesem Verlangen nicht in angemessener Frist nach, so kann eine Nachprüfung durch die Schiedsstelle beantragt werden (§ 17 Absatz 1 Nummer 2).

§ 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) 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.

- (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) ¹Haben Voraussetzungen nach Absatz 1 bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen sie weg oder besteht eine Befreiung nach Absatz 2 oder 3 nicht oder nicht mehr, so soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. ² Kann 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.

§ 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) 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.
- (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 Aufgabenbereiche bestimmt werden, für die Satz 1 keine oder nur eingeschränkte Anwendung findet.
- (6) ¹ Für eine Einstellung in den kirchlichen Dienst kommt nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche, aus einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen oder einer Kirche der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erworben zu haben. ² Ausnahmen sind in besonderen Einzelfällen möglich; sie bedürfen der vorherigen Genehmigung durch das Landeskirchenamt.

**Abschnitt 4
Schiedsstelle****§ 17
Schiedsstelle**

- (1) Die nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen gebildete Schiedsstelle erhält zusätzlich die folgenden Zuständigkeiten:
1. Die Schiedsstelle wirkt auf Vergleich in dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Anstellungsträgern und ihren Mitarbeitenden hin. Antragsberechtigt ist die oder der betroffene Mitarbeitende oder der Anstellungsträger.

2. Die Schiedsstelle trifft feststellende Entscheidungen in nach § 13 beantragten Verfahren. Antragsberechtigt ist die oder der betroffene Mitarbeitende.

(2) Die Zuständigkeiten staatlicher und kirchlicher Gerichte bleiben unberührt.

(3) In Angelegenheiten nach Absatz 1 Nummer 1 kann die Schiedsstelle auch bei Anhängigkeit eines gerichtlichen Verfahrens ihre Bemühungen um eine Schlichtung fortsetzen und darauf hinwirken, dass sich die Beteiligten außergerichtlich einigen.

(4) Wenn in Angelegenheiten nach Absatz 1 Nummer 1 eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein staatliches oder ein kirchliches Gericht in einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit unmittelbar angerufen hat, kann der Anstellungsträger, die zuständige oberste Behörde, die zuständige Mitarbeitervertretung oder eine berufliche Vereinigung der Mitarbeitenden die Schiedsstelle anrufen, wenn die oder der Mitarbeitende zustimmt.

§ 18 Verfahren

¹ Für das Verfahren in Angelegenheiten nach § 17 Absatz 1 gelten die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über das Verfahren vor der Schiedsstelle und über die einstweilige Anordnung entsprechend. ² Die Schiedsstelle kann die zuständige oberste Behörde sowie die beteiligten Aufsichtsstellen, den betroffenen Anstellungsträger und die zuständige Mitarbeitervertretung beiladen.

Abschnitt 5 Schlussvorschriften

§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹ Dieses Kirchengesetz tritt am 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.

Hannover, den
Der Kirchensenat
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

Begründung:

zum Entwurf des Mitarbeitendengesetzes und zur Rechtsverordnung zur Ausführung des Mitarbeitendengesetzes

I. Allgemeines

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält eine Neufassung des bestehenden Kirchengesetzes über die Rechtsstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (sog. Mitarbeitergesetz – im Folgenden MG)¹. Das MG 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, führen die genannten Kirchen das Gesetz nunmehr als landeskirchliches Gesetz fort.

Anlass für die vorliegende 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 dem vorliegenden Entwurf inhaltlich aufgegriffen und für die landeskirchliche Praxis konkretisiert.

Bei der Vorbereitung der vorliegenden Entwürfe ist deutlich geworden, dass bei der Bestimmung der Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Kirche theologische, kirchenrechtliche und staatskirchenrechtliche sowie europarechtliche Perspektiven zu berücksichtigen sind. Die Positionsbestimmung ist dabei zunächst einmal kirchenrechtlicher Natur. Als solche muss sie unter Beachtung von Schrift und Bekenntnis und im Blick auf die Einsichten aus der theologischen Diskussion über das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft bei kirchlichen Mitarbeitenden formuliert werden. Denn auch wenn sich nach lutherischem Verständnis kirchenrechtliche Inhalte nicht unmittelbar aus Glaubenssätzen herleiten lassen, muss eine kirchenrechtliche Positionsbestimmung beachten, dass das Kirchenrecht dem Auftrag der Kirche zu dienen hat und daher in Verantwortung vor diesem Auftrag zu bilden und fortzuentwickeln ist (vgl. die 3. These der Barmer Theologischen Erklärung). Die staatskirchenrechtlichen Vorgaben aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie die europarechtlichen Vorgaben, die sich insbesondere aus der Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union und der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ergeben, bilden schließlich den kritischen Maßstab zur Überprüfung der kirchenrechtlichen Positionsbestimmung. Denn nur bei Beachtung dieses Maßstabs lässt sich die Umsetzbarkeit der kirchenrechtlichen Bestimmungen im Geltungsbereich des staatlichen Rechts sicherstellen.

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)

Ziel der inhaltlich aus der Loyalitätsrichtlinie übernommenen Regelungen ist es zum einen, die kirchlichen Anstellungsträger stärker in die Verantwortung für das evangelische Profil des kirchlichen Dienstes einbinden. 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 Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Insofern tragen alle Mitarbeitenden dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Die Verantwortlichkeit dafür, dass der Zusammenhang zwischen dem kirchlichen Dienst und dem Auftrag der Kirche nach innen und außen sichtbar wird, liegt jedoch bei den Anstellungsträgern.

Ein weiteres Ziel des vorliegenden Gesetzentwurfes besteht darin, es den kirchlichen Anstellungsträgern zu ermöglichen, sich für neue Mitarbeitergruppen zu öffnen. Die Anstellungsträger sollen künftig 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 Anstellungsträgern aber, unter bestimmten Voraussetzungen auch solche berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzustellen, die nach den bisherigen Bestimmungen des MG 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 dem vorliegenden Entwurf 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 den vorliegenden Entwurf übernommen:

- Es wird daran festgehalten, dass Arbeitsplätze grundsätzlich mit evangelischen Christinnen und Christen besetzt werden sollen; damit bleibt das bisherige Regel-Ausnahme-Prinzip erhalten.
- Arbeitsplätze, die nicht schwerpunktmäßig zu den Bereichen Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung gehören, werden stärker zugunsten von Christinnen und Christen aus anderen Kirchen 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 für die evangelische Prägung der Dienststelle gehört es auch, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 ist eine Neufassung des Mitarbeitergesetzes und der dazu erlassenen konkretisierenden 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 erhält die neue, gendergerechte Bezeichnung „Mitarbeitendengesetz“ (im Folgenden MitarbeitendenG).

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

- Abschnitt 1 Grundbestimmungen
- Abschnitt 2 Allgemeine Rechte und Pflichten
- Abschnitt 3 Berufliche Anforderungen
- Abschnitt 4 Schiedsstelle
- Abschnitt 5 Schlussbestimmungen

Zur Umsetzung der neuen Regelungen in die Praxis soll es neben der Neufassung des Gesetzes eine ebenfalls neu gefasste Rechtsverordnung zur Ausführung des Gesetzes (im Folgenden: RechtsVO - MG) geben. Die RechtsVO-MG soll unmittelbar nach Inkrafttreten des neu gefassten Gesetzes erlassen werden. Ergänzend ist vorgesehen, den kirchlichen Anstellungsträgern weitere Hinweise zur Durchführung des neuen Rechts zur Verfügung zu stellen. Wegen des engen Zusammenhangs zwischen den gesetzlichen Regelungen und den Bestimmungen der RechtsVO - MG werden beide nachfolgend gemeinsam erläutert.

Der Entwurf des neuen Mitarbeitendengesetzes entstand in enger Abstimmung mit den anderen niedersächsischen Kirchen. Bis auf die Absätze 4 bis 6 von § 16 soll das Gesetz in den anderen niedersächsischen Kirchen weitgehend wortgleich erlassen werden. An der Abstimmung der Regelungen war außerdem das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. beteiligt, dessen Einrichtungen die Loyalitätsrichtlinie der EKD unmittelbar anwenden.

Die Vorschriften über die Arbeit der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) sind in dem Mitarbeitendengesetz nicht mehr enthalten. Sie wurden 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. Dies erleichtert es den beteiligten Kirchen Braunschweig, Hannover und Oldenburg, die Arbeit der ADK als ihrer gemeinsame Einrichtungen gleichlautend zu regeln, wozu sie nach dem Konföderationsvertrag² verpflichtet sind (§ 11 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 9 des Konföderationsvertrages). Eine solche rechtliche Verpflichtung besteht für das im vorliegenden Gesetzentwurf geregelte Mitarbeitendenrecht nicht. Die Abstimmung mit den anderen niedersächsischen Kirchen erfolgte lediglich im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen des Konföderationsvertrages (§ 11 Abs. 1) über die gegenseitige Abstimmung der Gesetzgebung; sie verfolgte das Ziel, die

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)

schon bisher bestehenden Unterschiede in der Verwaltungspraxis der Kirchen nicht unverhältnismäßig zu vergrößern.

II. Zum Entwurf des Kirchengesetzes – unter Einbeziehung der Regelungen der Rechtsverordnung – im Einzelnen

1. Abschnitt 1 - Grundbestimmungen

§ 1 MitarbeitendenG – Geltungsbereich /

§ 1 RechtsVO - MG – Mitarbeitende, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden

Der Geltungsbereich des MitarbeitendenG erstreckt sich nur noch auf Mitarbeitende, die in einem privatrechtlichen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis beschäftigt sind. Die Kirchenbeamtinnen und -beamten fallen nicht mehr unter die Geltung des Mitarbeitendengesetzes; für sie gelten ausschließlich die beamtenrechtlichen Bestimmungen, insbesondere das Kirchenbeamtengesetz der EKD.

§ 1 RechtsVO - MG definiert, welche Personen zum Kreis der Mitarbeitenden zählen, die im Sinne des § 1 Abs. 1 MitarbeitendenG „zu ihrer Ausbildung beschäftigt“ werden.

Neben den Auszubildenden fallen auch die Praktikantinnen und Praktikanten, deren Praktikantenverhältnis unter § 1 der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen oder unter § 26 des Berufsbildungsgesetzes fällt, unter den Geltungsbereich des Mitarbeitendengesetzes. Außerdem findet das Gesetz für die Personen Anwendung, mit denen für die Durchführung eines dualen Studiums ein Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis vereinbart wird.

Die Regelung in § 1 Absatz 2 MitarbeitendenG stellt klar, dass für Ordinierte in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis die besonderen Vorschriften über die dienstlichen Pflichten der Pfarrerrinnen und Pfarrer unberührt bleiben.

Nach § 1 Absatz 4 MitarbeitendenG bleiben die Regelungen des Vertrages über die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 28. März 2014 unberührt. Diese Regelung nimmt insbesondere auf § 11 Abs. 4 des Konföderationsvertrages Bezug und soll klarstellen, dass das MitarbeitendenG nach dieser Bestimmung auch für die Mitarbeitenden der Konföderation gilt.

§ 2 MitarbeitendenG – Grundlagen des kirchlichen Dienstes

Die Regelung des § 2 der Loyalitätsrichtlinie wurde in das landeskirchliche Recht mit Ergänzungen in Absatz 3 und der zusätzlichen Regelung in Absatz 4 übernommen.

§ 2 Absatz 1 MitarbeitendenG stellt in den Sätzen 1 bis 3 klar, dass der kirchliche Dienst durch den Auftrag bestimmt ist, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle, die einen solchen Dienst übernehmen, tragen mit dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Denn zur evangelischen Kirche gehört das Priestertum aller Getauften, und darum ist es wichtig, dass der Bezug diakonischer Arbeit zum christlichen Glauben nicht einzelnen Leitungspersonen überlassen, sondern von Leitenden und Mitarbeitenden

gleichermaßen getragen wird. Zusammenfassend wird diese Leitvorstellung ähnlich wie in der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes und anderen Bestimmungen des kirchlichen Arbeitsrechts mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft umschrieben.

§ 2 Absatz 2 MitarbeitendenG stellt klar, dass es die Aufgabe der kirchlichen Anstellungsträger in der Kirche ist, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. Ihnen ist damit die Verantwortung dafür übertragen, dass der Bezug des kirchlichen Dienstes zum Auftrag der Kirche nach innen und außen sichtbar wird. Sie müssen dafür Sorge tragen, dass neben der fachlichen Qualität der Arbeit in den Arbeitsvollzügen, der Begleitung und Fortbildung der Mitarbeitenden und in der Organisation der Dienststelle eine Ansprechbarkeit auf den kirchlichen Auftrag gewährleistet ist. Das schließt eine kritische Auseinandersetzung mit den Konsequenzen dieses Auftrags nicht aus.

Die Regelung in § 2 Absatz 3 MitarbeitendenG hebt hervor, dass es eine zentrale Aufgabe der Anstellungsträger ist, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen der Arbeit der Einrichtungen vertraut zu machen. Dahinter steht die Überlegung, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich mit der evangelischen Prägung ihres Dienstes nur auseinandersetzen können, wenn sie mit ihren Grundlagen vertraut sind. Das setzt entsprechende Angebote im Rahmen der Fort- und Weiterbildung voraus. Zusätzlich zu den Regelungen in § 2 Absatz 3 der Loyalitätsrichtlinie ist aufgenommen worden, dass Themen des christlichen Glaubens und des christlichen Menschenbildes auch in der kirchlichen Berufsausbildung berücksichtigt werden sollen.

§ 2 Absatz 4 MitarbeitendenG weist ausdrücklich darauf hin, dass die Anstellungsträger bereits in den Einstellungsgesprächen mit den Bewerberinnen und Bewerbern erörtern sollen, dass der kirchliche Auftrag die Arbeitsvollzüge prägt. Das Personalentwicklungskonzept für die landeskirchliche Verwaltung sieht eine solche Erörterung bereits vor.

§ 3 MG – Mitarbeiterstellen

§ 2 RechtsVO - MG Mitarbeiterstellen

§ 3 Abs. 1 MitarbeitendenG hält am Regelungsinhalt des bisherigen § 3 Abs. 1 MG fest, dass Mitarbeitende nur angestellt werden dürfen, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist. Diese an sich zum Haushaltsrecht gehörende Regelung wurde im Mitarbeitendengesetz belassen, um sicherzustellen, dass dieser Grundsatz ungeachtet der unterschiedlichen haushaltsrechtlichen Regelungen auch weiterhin einheitlich in allen niedersächsischen Kirchen gilt.

Da das MG seit dem 1. Januar 2015 als landeskirchliches Gesetz fortgeführt wird, sind die Regelungen redaktionell entsprechend angepasst worden.

Inwieweit Beschlüsse der Anstellungsträger über die Errichtung, Ausweitung, Reduzierung oder Aufhebung von Stellen einer Genehmigung bedürfen, regelt § 2 RechtsVO - MG. Die eingefügte Regelung des § 2 Abs. 7 RechtsVO - MG stellt klar, dass die Bestimmungen des Finanzausgleichsgesetzes (FAG) über die Errichtung, Ausweitung, Reduzierung oder Aufhebung von Stellen zur Umsetzung der Finanzplanung im Kirchenkreis un-

berührt bleiben. Diese Bestimmung bezieht sich insbesondere auf § 24 Abs. 2 FAG. Danach kann der Kirchenkreisvorstand die genannten Entscheidungen über Stellen ggf. auch ohne Zustimmung einer Kirchengemeinde umsetzen, wenn der Stellenrahmenplan des Kirchenkreises dies vorsieht.

§ 4 MG – Stellenausschreibungen

§ 3 RechtsVO - MG Stellenausschreibungen

Wie bereits § 3a MG lässt § 4 Satz 1 MitarbeitendenG 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. Bislang folgte die Verpflichtung zur Ausschreibung freier Stellen aus der Rundverfügung G 10/2007. 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 durch § 3 RechtsVO - MG dahingehend konkretisiert, dass Mitarbeiterstellen nur besetzt werden dürfen, wenn sie zuvor mindestens im Internet in der Stellenbörse für Kirche und Diakonie ausgeschrieben worden sind. Von der vorgeannten Pflicht zur Ausschreibung sind ausgenommen:

- Stellen für Lehrkräfte,
- Stellen, die mit Aushilfs- oder Vertretungskräften besetzt werden sollen, wenn das Dienstverhältnis auf bis zu drei Monate befristet wird.

Von der Stellenausschreibung kann im Übrigen abgesehen werden, wenn und soweit zwischen dem Anstellungsträger und der zuständigen Mitarbeitervertretung Einvernehmen besteht, dass für die betreffende Mitarbeiterstelle auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann (Dienstvereinbarung oder Einvernehmen im Einzelfall).

In § 4 Satz 2 MitarbeitendenG wird bestimmt, dass sich bereits aus der Stellenausschreibung ergeben muss, welche Anforderung der Kirchenmitgliedschaft nach § 16 und den ergänzenden Regelungen der RechtsVO - MG für die Ausübung der ausgeschriebenen Aufgabe gestellt wird. Diese Anforderungen sind in § 16 MitarbeitendenG sowie den §§ 6 bis 8 RechtsVO - MG geregelt.

§ 5 MitarbeitendenG - Ausbildung und Prüfungen

Der bisherige Satz 1 des § 5 Absatz 1 MG 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 MG ist nicht mehr erforderlich, 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 MG wird vom künftigen § 2 Abs. 3 Satz 2, 2. Halbsatz MitarbeitendenG mit erfasst.

§ 6 MitarbeitendenG - Einführung

§ 6 MitarbeitendenG bestimmt wie der bisherige § 7 Abs. 1 MG, dass Mitarbeitende zu Beginn ihres Dienstes im Rahmen eines Gottesdienstes eingeführt werden sollen. Anders als nach der bisherigen Regelung soll die alternative Möglichkeit einer bloßen Vorstellung des oder der neuen Mitarbeitenden künftig nicht mehr gegeben sein.

Die Bestimmungen zum Gelöbnis aus dem bisherigen § 7 Abs. 2 MG entfallen an dieser Stelle, da sie als eine gesonderte Regelung in § 12 MitarbeitendenG übernommen worden sind (s.u. Ausführungen zu § 11 MitarbeitendenG).

§ 7 MitarbeitendenG – Genehmigungsvorbehalte;

§ 4 RechtsVO - MG Genehmigungsvorbehalte bei Begründung und Änderung von Dienstverhältnissen

Die Regelungen der bisherigen §§ 6 Abs. 1 Satz 2 MG (Genehmigungsvorbehalt *Anmerkung: bei Anstellungen*) und 11 MG (Genehmigung bei Kündigungen) sind in § 7 MitarbeitendenG (Genehmigungsvorbehalte) zusammengeführt worden. In welchen Fällen eine kirchenaufsichtliche Genehmigung durch das Landeskirchenamt erforderlich ist, definiert § 4 Abs. 1 RechtsVO - MG. Der neue § 4 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe d) RechtsVO - MG wurde eingefügt, da für sämtliche Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst ab dem 01.01.2019 nicht mehr der TV-L, sondern der TVöD-VkA nach den Maßgaben der Anlage 9 der DienstVO Anwendung findet.

Der bisher in § 6 Abs. 1 Satz 1 MG enthaltene Genehmigungsvorbehalt für die Ernennung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen ist nicht mehr erforderlich, da diese nicht mehr unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen.

2. Abschnitt 2 – Allgemeine Rechte und Pflichten

§ 8 MitarbeitendenG – Dienstvertragsordnung

Die Regelungen des bisherigen § 9 Mitarbeitergesetz sind mit Ausnahme des Absatzes 3 in den § 8 des Mitarbeitendengesetzes regelungsgleich mit den notwendigen redaktionellen Anpassungen übernommen worden. Der bisherige § 9 Absatz 3 des Mitarbeitergesetzes ist nach Einführung der Sicherungsordnung obsolet geworden.

§ 9 MitarbeitendenG – Zusatzversorgung

Die Regelungen des bisherigen § 12 Mitarbeitergesetz sind in § 9 des Mitarbeitergesetzes regelungsgleich übernommen worden. Neu aufgenommen wird in § 9 Satz 3 MitarbeitendenG die Verpflichtung der Anstellungsträger, 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 zugesag-

ten 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 soll die angestrebte rechtliche Verankerung im MitarbeitendenG erfolgen.

§ 10 MitarbeitendenG – Schweigepflicht

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

§ 11 MitarbeitendenG – Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis

§ 11 Abs. 1 Sätze 1 und 2 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 Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Sie schließt eine kritische Auseinandersetzung mit kirchlichen Positionen und kirchlichem Handeln nicht aus. Die Grenze loyalen Verhaltens ist aber jedenfalls dann überschritten, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. durch rassistische Äußerungen oder die Unterstützung entsprechender Vereinigungen tragende christliche Werte in Frage stellen, missachten oder sie herabwürdigen.

Anders als in § 4 der Loyalitätsrichtlinie der EKD wird in § 11 Abs. 1 Satz 3 MitarbeitendenG nicht zwischen Loyalitätspflichten für Christinnen und Christen einerseits und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keiner christlichen Kirche angehören, andererseits unterschieden. Sämtliche kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besondere Loyalitätspflichten aufzuerlegen.

Neu aufgenommen wird in § 11 Abs. 1 Satz 3 MitarbeitendenG 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.

§ 11 Abs. 1 Satz 3 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 also stattdessen, 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 oder gemeinsames Singen, ggf. auch durch ein gemeinsames Gebet unterstützt wird.

§ 11 Abs. 2 MitarbeitendenG 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, konkretisiert 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

§ 12 MitarbeitendenG – Gelöbnis

Wörtlich übernommen wurde in § 12 Satz 1 MitarbeitendenG nur der erste Teil des bisherigen Gelöbnisses aus § 7 Abs. 2 Satz 1 MG, 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 MitarbeitendenG, 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“.

Die Gelöbnisformel muss künftig nicht mehr notwendig mit den Worten enden „Ich gelobe es mit Gottes Hilfe.“, wie sie der bisherige § 7 Abs. 2 vorsieht. Diese Formulierung wird zwar von § 12 Satz 2 MitarbeitendenG aufgegriffen, es wird jedoch klargestellt, dass das Gelöbnis lediglich mit diesen Worten schließen soll. Mitarbeitenden, die nicht einer christlichen Kirche angehören oder eine religiöse Bekräftigung gerade aus religiösen

Gründen ablehnen, wird dadurch ermöglicht, das Gelöbnis ohne ausdrücklichen Gottesbezug abzulegen.

§ 13 MitarbeitendenG – Dienstpflichtverletzung

Die Regelungen des bisherigen § 10 MG werden im Wortlaut unverändert in § 13 MitarbeitendenG aufgenommen.

2.7 § 14 MitarbeitendenG – Kandidatur bei staatlichen Wahlen

Die Regelungen des bisherigen § 12a MG wurden wortgleich in § 14 MitarbeitendenG übernommen.

3. Abschnitt 3 – Berufliche Anforderungen

§ 15 MitarbeitendenG – Allgemeine Anforderungen

Mit § 15 MitarbeitendenG beginnt der dritte Abschnitt der MitarbeitendenG über die beruflichen Anforderungen. Er knüpft an § 4 MG an, umfasst anders als dieser jedoch nur noch die allgemeinen Anstellungsvoraussetzungen wie z.B. die Qualifikation und den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden.

§ 15 Absatz 1 MitarbeitendenG

§ 15 Abs. 1 Nr. 1 MitarbeitendenG trifft hinsichtlich der Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft keine eigenständigen Regelungen, sondern verweist in Absatz 1 auf den neu gefassten § 16 MitarbeitendenG.

Nicht übernommen wurde die bisherige Regelung des § 4 Abs. 1 Nr. 2 MG, dass im kirchlichen Dienst nur angestellt werden darf, wer bereit ist, seinen Dienst so zu tun und sein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muss. Die Verantwortung und das Verhalten im kirchlichen Dienst sind nunmehr bereits in § 11 MitarbeitendenG geregelt.

§ 15 Abs. 1 Nr. 2 MitarbeitendenG übernimmt den Wortlaut des bisherigen § 4 Abs. 1 Nr. 3 MG, wo bestimmt ist, dass im kirchlichen Dienst nur angestellt werden darf, wer die erforderliche Bildung erhalten, die vorgeschriebenen Probe- und Dienstzeiten erfolgreich zurückgelegt und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat.

§ 15 Abs. 1 Nr. 3 MitarbeitendenG stellt, wie der bisherige § 4 Abs. 1 Nr. 4 MG, 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.

§ 15 Absatz 2 MitarbeitendenG

§ 15 Abs. 2 MitarbeitendenG (bisher § 4 Absatz 3 Mitarbeitergesetz) enthält die Regelungen zur Erteilung einer Befreiung von den Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft. Diese sind in § 16 MitarbeitendenG Verbindung mit der RechtsVO - MG geregelt. Die §§ 6 bis 9 RechtsVO - 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 RechtsVO - MG genannt sind, gilt die Befreiung als erteilt.

§ 15 Absatz 3 MitarbeitendenG

In § 15 Abs. 3 MitarbeitendenG ist die Regelung des bisherigen § 4 Abs. 3 MG modifiziert übernommen worden. Nach der Neuregelung kann das Landeskirchenamt von den übrigen in § 15 Abs. 1 MitarbeitendenG genannten allgemeinen Anforderungen Befreiung erteilen, wenn es im Hinblick auf die Aufgabe verantwortet werden kann.

§ 15 Absatz 4 MitarbeitendenG

In § 15 Abs. 4 MitarbeitendenG ist die Regelung von § 5 der Loyalitätsrichtlinie (Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) in das landeskirchliche Recht aufgenommen worden. Erfüllen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchliche Anforderungen nicht mehr oder verstoßen sie gegen Loyalitätspflichten, soll der Anstellungsträger gemäß § 15 Abs. 4 Satz 1 MitarbeitendenG auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. Vorgesehen ist ein gestuftes Verfahren, das von Beratung und Gespräch bis zur Ermahnung und Abmahnung reicht. § 15 Abs. 4 Satz 2 MitarbeitendenG regelt, dass der Austritt aus der evangelischen Kirche geeignet sein kann, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Da das staatliche Arbeitsrecht keine absoluten Kündigungsgründe vorsieht, ist jede Kündigung eine Abwägungsentscheidung. Bei der Abwägung besitzt die aktive Abwendung von der Kirche durch Austritt allerdings ein hohes Gewicht. Im Rahmen der Abwägung ist auch zu berücksichtigen, ob anstelle einer fristlosen außerordentlichen Kündigung eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit in Erwägung gezogen werden kann.

3.2 § 16 MitarbeitendenG – Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst

Während in § 15 MitarbeitendenG die allgemeinen beruflichen Anforderungen geregelt sind, befasst sich § 16 MitarbeitendenG mit den Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft.

§ 16 Absatz 1 MitarbeitendenG

§ 16 Abs. 1 MitarbeitendenG bestimmt, dass die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung richten. Hier wurde die Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 1 Loyalitätsrichtlinie inhaltlich übereinstimmend in das MitarbeitendenG übernommen.

§ 16 Absatz 2 MitarbeitendenG

§ 16 Abs. 2 MitarbeitendenG regelt, dass die berufliche Mitarbeit in der Landeskirche grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutsch-

land oder einer Kirche voraussetzt, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. Diese Regelung gibt § 3 Abs. 1 Satz 2 der Loyalitätsrichtlinie wortgleich wieder. An dem bestehenden Grundsatz der Kirchengemeinschaft 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 RechtsVO – MG werden jedoch in Anknüpfung an die Loyalitätsrichtlinie Ausnahmeregelungen getroffen, die über die bisherige Rechtslage und die entsprechende Verwaltungspraxis hinausgehen.

§ 16 Absatz 3 MitarbeitendenG

§ 6 RechtsVO - MG Verkündigung, Seelsorge, evangelische Bildung

§ 16 Abs. 3 MitarbeitendenG 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 MitarbeitendenG erfüllen müssen. Sie müssen somit einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche angehören, die mit der die 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 MitarbeitendenG mit der Evangelischen Kirche in Deutschland 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 besondere Vereinbarungen zur Kirchengemeinschaft, beispielsweise mit der Methodistischen Kirche.

In § 6 RechtsVO - MG werden die Begriffe Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung durch die Festlegung von Aufgabenbereichen bzw. Funktionen für die arbeitsrechtliche Praxis verbindlich ausgelegt:

- § 6 Abs. 1 RechtsVO - MG bestimmt, dass Aufgaben der Verkündigung im Sinne des § 16 Absatz 3 MitarbeitendenG durch Diakoninnen und Diakone ausgeübt werden, 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.
- Der Begriff der Seelsorge wird durch § 6 Abs. 2 RechtsVO - MG definiert. Von der Regelung des § 16 Abs. 3 MitarbeitendenG sind nur solche Mitarbeitenden erfasst, denen ein bestimmter Seelsorgeauftrag nach § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses der EKD (Seelsorgegeheimnisgesetz) erteilt worden ist.
- In § 6 Abs. 3 RechtsVO - MG sind die Mitarbeitenden und Funktionstätigkeiten benannt, die Aufgaben der evangelischen Bildung im Sinne des § 16 Absatz 3 MitarbeitendenG wahrnehmen und für die somit die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft ausnahmslos gelten. Das sind folgende Mitarbeitende:
 1. Diakone und Diakoninnen,
 2. Mitarbeitende, die Konfirmandenunterricht erteilen,
 3. Mitarbeitende, die mit der Wahrnehmung religionspädagogischer Aufgaben oder religiöser Bildung beauftragt sind und bei denen diese Aufgaben prägender Anteil ihrer Gesamttätigkeit sind,
 4. Lehrkräfte, die an allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen Religionsunterricht erteilen,

5. Pädagogische Leitungen in Kirchenkreisen und Kirchengemeindeverbänden, die Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sind.

§ 16 Abs. 3 MitarbeitendenG und § 6 RechtsVO – MG regeln Anforderungen an die arbeitsrechtliche Praxis, 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 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern sowie Küsterinnen und Küstern 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 in Bezug auf die Anforderungen für die Anstellung im kirchlichen Dienst nicht zum Verkündigungsdienst im Sinne von § 6 Abs. 1 RechtsVO – MG gerechnet. Für die arbeitsrechtliche Praxis entwickeln § 16 Abs. 3 und 5 MitarbeitendenG sowie § 8 MitarbeitendenG vielmehr folgendes differenziertes Modell:

- Der Küsterdienst umfasst zwar einerseits vorrangig ausführende Tätigkeiten, die aber andererseits durch eine besondere Nähe zum gottesdienstlichen Geschehen gekennzeichnet sind. § 8 Abs. 2 RechtsVO – MG verlangt daher bei Küsterinnen und Küstern zumindest die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche.
- Auch für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wird von § 8 Abs. 2 RechtsVO – 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 A- und B-Stellen von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern fordert § 8 Abs. 1 RechtsVO – MG darüber hinaus die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer anderen Kirche, mit der Kirchengemeinschaft besteht. Denn mit den A- und B-Stellen sind in der Regel über den unmittelbaren kirchenmusikalischen Dienst hinaus koordinierende und fachaufsichtliche Aufgaben gegenüber anderen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern verbunden.
- Ungeachtet dieser Differenzierungen besitzt die Verpflichtung der kirchlichen Anstellungsträger, 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 MitarbeitendenG), bei der Qualifizierung und Begleitung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern sowie Küsterinnen und Küstern besondere Bedeutung.

Jenseits der Anforderungen für die arbeitsrechtliche Praxis bleibt festzuhalten, dass die generelle 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.

§ 16 Absatz 4 MitarbeitendenG

§ 7 RechtsVO – MG Mitarbeitende mit erheblicher Entscheidungs- und Repräsentationsverantwortung

§ 16 Abs. 4 MitarbeitendenG regelt die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung

übertragen ist. Für sie gilt nach § 16 Abs. 1 MitarbeitendenG 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.

Die Regelung des § 16 Abs. 4 MitarbeitendenG weicht in zweierlei Hinsicht von der entsprechenden Regelung in § 3 Abs. 2 der Loyalitätsrichtlinie ab:

- 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 darunter fallen, wird näher in § 7 Abs. 1 Rechts - MG ausgeführt, s.u.
- Zum anderen unterscheiden sich die konkreten Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für diese Mitarbeitenden. Während § 3 Abs. 2 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 RechtsVO - MG die Mitgliedschaft in einer Kirche, die die Magdeburger Erklärung über die wechselseitige Anerkennung der Taufe unterzeichnet hat. Dieses Unterscheidungskriterium erscheint insoweit sachgerechter, als die Landeskirche auf den Kreis der Mitglieder in der ACK nur begrenzt Einfluss nehmen und insbesondere nicht ausschließen kann, dass der ACK auch Kirchen angehören, die entgegen Art. 9 der Confessio Augustana die Wiedertaufe praktizieren und damit die Taufe als die maßgebliche Grundlage für die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche in Frage stellen. Die Kirchen, die die Magdeburger Erklärung über die wechselseitige Anerkennung der Taufe unterzeichnet haben, sind in § 7 Abs. 2 RechtsVO - MG zur Klarstellung aufgezählt.

Durch § 7 Abs. 1 RechtsVO - MG wird festgelegt, in welchen Fällen es sich insbesondere um Mitarbeitende handelt, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist. Es handelt sich um sog. Regelbeispiele, also eine beispielhafte Aufzählung, die nicht abschließend ist. Der Begriff der Dienststellenleitung bestimmt sich dabei nach § 4 Absätze 1 und 2 MVG. 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.

Die Übertragung von Aufgaben mit erheblicher Entscheidungs- und Repräsentationsverantwortung auf Mitglieder anderer christlicher Kirchen steht unter keinem Genehmigungs- oder Befreiungsvorbehalt. Sie können für die Ausübung der in § 7 Abs. 1 RechtsVO - MG benannten Funktionen also ohne eine ausdrückliche Befreiung eingestellt werden.

3.2.5 § 16 Absatz 5 MitarbeitendenG § 8 RechtsVO - MG Andere Aufgabenbereiche

Bei Mitarbeitenden, die weder Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung wahrnehmen noch eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung tragen, erlaubt § 16 Abs. 5 MitarbeitendenG unter den dort genannten Voraussetzungen grundsätzlich auch die Anstellung von Mitarbeitenden, die keiner christlichen Kirche angehören. Die Abwägungskriterien für die zu treffende Ermessensentscheidung orientieren sich zum einen an den in der staatskirchenrechtlichen und europarechtlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen, aber auch an der Frage, ob und inwieweit eine Beschäftigung nicht evangelischer Mitarbeitender mit dem Auftrag der Kirche vereinbar ist. Anders als nach der bisherigen Praxis kommt es bei der Übertragung einer Aufgabe daher nicht mehr darauf an, ob es geeignete evangelische Bewerberinnen oder Bewerber gibt. Im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs wird eine Ausnahme 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.

Entsprechend diesem Grundsatz bestimmt § 8 RechtsVO - MG auf Grund der Ermächtigung in § 16 Abs. 5 Satz 2 MitarbeitendenG Aufgabenbereiche, für die die die allgemeinen Grundsätze des § 16 Abs. 5 Satz 1 MitarbeitendenG nicht oder nur eingeschränkte gelten:

- Für die in § 8 Abs. 1 RechtsVO - MG abschließend aufgezählten Bereiche ist die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, mit der Kirchengemeinschaft besteht, weiterhin Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit. In Ausnahmefällen kann das Landeskirchenamt Befreiung von der Anforderung der Kirchenmitgliedschaft erteilen.
- Für die in § 8 Abs. 2 RechtsVO - MG aufgeführten Aufgabenbereiche wird zumindest die Mitgliedschaft in einer Kirche gefordert, die die Magdeburger Erklärung über die wechselseitige Anerkennung der Taufe unterzeichnet hat. Auch diese Aufzählung von Aufgabenbereichen ist abschließend. § 8 Abs. 3 RechtsVO - MG lässt auch bei dieser Anforderung Ausnahmen zu. Wenn es sich nicht um Mitarbeitende von Kirchenkreisen oder Kirchenkreisverbänden handelt, entscheidet über die Ausnahmen allerdings nicht das Landeskirchenamt, sondern der zuständige Kirchenkreisvorstand.

§ 16 Absatz 6 MitarbeitendenG

In § 16 Abs. 6 MitarbeitendenG ist geregelt, dass für eine Einstellung in den kirchlichen Dienst nicht in Betracht kommt, wer aus der evangelischen Kirche, aus einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen oder einer Kirche der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erworben zu haben. Durch die Formulierung "ohne (anschließend) die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder der Vereinigung evangelischer Freikirchen zu erwerben", wird zum Ausdruck gebracht, dass Zeit für die Gestaltung von Übergängen oder zur Neuorientierung eingeräumt werden kann. Der Erwerb einer anderen Mitgliedschaft wird also als

ein dynamischer, zeitlich nicht festzulegender Prozess verstanden, der eine Entwicklung ermöglicht.

§ 16 Abs. 6 entspricht § 4 Abs. 3 der Loyalitätsrichtlinie, mit der Ergänzung, dass Ausnahmen in besonderen Einzelfällen möglich sind und der vorherigen Genehmigung durch das Landeskirchenamt bedürfen. Das soll noch größere Spielräume für eine Abwägung im Einzelfall eröffnen.

Abschnitt 4 – Schiedsstelle Berufliche Anforderungen

§§ 17, 18 MitarbeitendenG – Schiedsstelle, Verfahren

Die Regelungen der bisherigen §§ 13 und 14 MG über die Möglichkeit der Anrufung der Schiedsstelle durch die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter oder den Anstellungsträger und das Verfahren vor der Schiedsstelle werden im Wortlaut unverändert in § 17 MitarbeitendenG übernommen.

Entwurf

Rechtsverordnung zur Ausführung des Mitarbeitendengesetzes

Vom

Aufgrund des Artikels 124 der Kirchenverfassung / der §§ ... des Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Mitarbeitendengesetz – MG) erlassen wir mit Zustimmung des Landessynodalausschusses die folgende Rechtsverordnung:

§ 1**Mitarbeitende, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden**

(zu § 1 Absatz 1 MG)

Zu den Mitarbeitenden, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden, zählen neben den Auszubildenden auch

1. die Praktikantinnen und Praktikanten, deren Praktikantenverhältnisse unter § 1 der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen oder unter § 26 des Berufsbildungsgesetzes fallen,
2. die Personen, mit denen für die Durchführung eines dualen Studiums ein Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis vereinbart wird.

§ 2**Mitarbeiterstellen**

(zu § 3 MG)

(1) ¹ Der Beschluss eines Anstellungsträgers, der der Aufsicht des Kirchenkreisvorstandes untersteht, über die Errichtung oder Ausweitung von Stellen bedarf der Genehmigung des Kirchenkreisvorstandes. ² Der Kirchenkreisvorstand kann bestimmen, in welchen Fällen 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 vom Land Bremen festgelegten Mindestausstattung entspricht. ² Wird die Mindestausstattung nach Satz 1 überschritten, gilt der Beschluss als genehmigt, wenn die Finanzierung der erforderlichen Personalausgaben gesichert ist.

(3) In den übrigen Fällen bedarf der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Errichtung oder Ausweitung einer Stelle keiner Genehmigung.

(4) ¹ Außerplanmäßige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen nur zur Vertretung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen oder zur Aushilfe für längstens drei Jahre angestellt werden. ² Für die Genehmigung des Beschlusses über die Anstellung gilt Absatz 1 entsprechend.

(5) Mehrere Stellen folgender Arbeitsbereiche können zu einer Stelle zusammengefasst werden:

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,
8. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit C- oder D-Prüfung und Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ohne Prüfung.

(6) Der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Aufhebung oder Reduzierung von Stellen bedarf keiner Genehmigung.

(7) Die Bestimmungen des Finanzausgleichsgesetzes über die Errichtung, Ausweitung, Aufhebung oder Reduzierung von Stellen zur Umsetzung der Finanzplanung im Kirchenkreis bleiben unberührt.

§ 3

Stellenausschreibungen

(zu § 4 MG)

(1) ¹ Mitarbeiterstellen dürfen nur besetzt werden, wenn sie zuvor mindestens im Internet in der Stellenbörse für Kirche und Diakonie ausgeschrieben worden sind. ² Von der vorgenannten Pflicht zur Ausschreibung sind ausgenommen:

- Stellen für Lehrkräfte,
- Stellen, die mit Aushilfs- oder Vertretungskräften besetzt werden sollen, wenn das Dienstverhältnis auf bis zu drei Monate befristet wird.

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 Mitarbeiterstelle auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann (Dienstvereinbarung oder Einvernehmen im Einzelfall).

(2) In den Stellenausschreibungen ist auf die jeweilige Anforderung der Kirchenmitgliedschaft nach den nachfolgenden §§ 6 bis 8 dieser Verordnung hinzuweisen.

§ 4

Genehmigungsvorbehalte bei Begründung und Änderung von Dienstverhältnissen

(zu § 6 Absatz 1 MG)

(1) ¹ Der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder die Änderung eines Dienstverhältnisses bedarf bei privatrechtlich Beschäftigten 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

- a) nach Anlage 2 zur Dienstvertragsordnung in den Entgeltgruppen 10 oder höher,

- b) nach Anlage 2 zur Dienstvertragsordnung Abschnitt C Entgeltgruppe 6 Nummer 1, Entgeltgruppe 8 Nummer 2 oder Entgeltgruppe 9 Nummer 3,
- c) nach Anlage A zum TV-L Teil I und II in den Entgeltgruppen 10 oder höher oder
- d) nach Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) – zum TVöD in den Entgeltgruppen S 14 oder höher

eingruppiert ist.

² Der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder die Änderung eines Dienstverhältnisses bedarf auch dann der Genehmigung des Landeskirchenamtes, wenn die oder der Mitarbeitende aufgrund der Anwendung des § 22a Absatz 2 der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und zur Regelung des Übergangsrechts weiterhin nach den Tätigkeitsmerkmalen

- a) der Anlage 1 zur Dienstvertragsordnung in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung in der Vergütungsgruppe V b oder höher oder
- b) der Anlage 1a zum BAT in den Vergütungsgruppen IV b oder höher

eingruppiert ist.

³ Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung, wenn die Änderung des Dienstverhältnisses allein auf einer Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit beruht.

(2) ¹ Abweichend von Absatz 1 bedarf der Beschluss eines Anstellungsträgers, der der Aufsicht des Kirchenkreisvorstandes untersteht, über die Begründung oder Änderung eines Dienstverhältnisses der Genehmigung des Kirchenkreisvorstandes, wenn dieser sich die Genehmigung vorbehalten hat. ² Der Beschluss eines Anstellungsträgers nach Satz 1 über die Änderung der Arbeitszeit eines Dienstverhältnisses nach Absatz 1 bedarf der Genehmigung des Kirchenkreisvorstandes, wenn dieser sich die Genehmigung vorbehalten hat.

(3) Abweichend von Absatz 1 bedarf der Beschluss über die Begründung oder Änderung der Dienstverhältnisse der privatrechtlich Beschäftigten in Tageseinrichtungen für Kinder keiner Genehmigung.

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

§ 5

Genehmigungsvorbehalte bei Kündigungen

(zu § 7 Absatz 2 MG)

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

§ 6**Verkündigung, Seelsorge, evangelische Bildung**

(zu § 16 Absatz 3 MG)

- (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.
- (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 der EKD (Seelsorgegeheimnisgesetz) erteilt ist.
- (3) Aufgaben der evangelischen Bildung im Sinne des § 16 Absatz 3 MG nehmen folgende Mitarbeitende wahr:
- 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 Kirchengemeindeverbänden, die Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sind,
 - 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.

§ 7**Mitarbeitende mit erheblicher
Entscheidungs- und Repräsentationsverantwortung**

(zu § 16 Absatz 4 MG)

- (1) ¹ Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder eine Repräsentationsverantwortung übertragen ist, sind insbesondere
- a) Dienststellenleitungen im Sinne des § 4 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz),
 - b) Leitungen von landeskirchlichen Einrichtungen,
 - c) Referatsleitungen im Landeskirchenamt,
 - d) Leitungen und stellvertretende Leitungen von Kirchenämtern und anderen kirchlichen Verwaltungsstellen,
 - e) Leitungen von Diakonieverbänden und Diakonischen Werken eines Kirchenkreises oder Kirchenkreisverbandes,
 - f) Leitungen von Bildungseinrichtungen.
- (2) ¹Christliche Kirchen im Sinne des § 16 Absatz 4 MG sind die Kirchen, die die Magdeburger Erklärung über die wechselseitige Anerkennung der Taufe unterzeichnet haben.

Kirchen, die die Magdeburger Erklärung über die wechselseitige Anerkennung der Taufe unterzeichnet haben, sind neben den Gliedkirchen der EKD:

1. die Römisch-katholische Kirche,
2. die Orthodoxe Kirche in Deutschland,
3. die Evangelisch-methodistische Kirche,
4. die Selbständige Evangelisch-lutherische Kirche,
5. die Äthiopisch-Orthodoxe Kirche,
6. die Armenisch-Apostolische Orthodoxe Kirche in Deutschland,
7. die Evangelisch-altreformierte Kirche in Niedersachsen,
8. die Evangelische Brüder-Unität – Herrnhuter Brüdergemeinde,
9. die Katholisches Bistum der Alt-Katholiken in Deutschland,
10. die Arbeitsgemeinschaft Anglikanisch-Episkopaler Gemeinden in Deutschland.

§ 8

Andere Aufgabenbereiche

(zu § 16 Absatz 5 MG)

(1) ¹ Abweichend von § 16 Absatz 5 Satz 1 MG ist die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, die mit der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist, Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit in den folgenden Aufgabenbereichen:

- a) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in A- oder B-Stellen,
- b) Leitungen von Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen,
- c) Leitungen von Tageseinrichtungen für Kinder oder Familienzentren,
- d) Leitungen von Beratungsstellen,
- e) Lehrkräfte an evangelischen Schulen.

² In Ausnahmefällen kann das Landeskirchenamt Befreiung von der Anforderung der Kirchenmitgliedschaft erteilen; § 6 bleibt unberührt.

(2) ¹ Abweichend von § 16 Absatz 5 Satz 1 MG ist die Mitgliedschaft in einer Kirche, die die Magdeburger Erklärung über die wechselseitige Anerkennung der Taufe unterzeichnet hat (§ 7 Absatz 2), Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit in folgenden Aufgabenbereichen:

- 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.

(3) ¹ In Ausnahmefällen ist die berufliche Mitarbeit auch dann möglich, wenn die Mitgliedschaft in einer Kirche nach § 7 Absatz 2 nicht vorliegt. ² In diesen Fällen bedarf es

einer Befreiung von der Anforderung der Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit durch den Kirchenkreisvorstand, wenn es sich um die Anstellung oder die Weiterbeschäftigung bei einem Anstellungsträger handelt, der der Aufsicht des Kirchenkreisvorstandes untersteht.³ In anderen Fällen bedarf es einer Befreiung durch das Landeskirchenamt.

§ 9

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

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹ Diese Rechtsverordnung tritt am in Kraft. ² Gleichzeitig 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) und die Verwaltungsordnung zur Ausführung des § 4 des Mitarbeitergesetzes vom 17. Oktober 2000 (Kirchl. Amtsbl. S. 213, zuletzt geändert durch Verwaltungsanordnung vom 19. Oktober 2012 (Kirchl. Amtsbl. S. 311), wurde, außer Kraft.

Anlage

(zu § 2 Abs. 5)

Zu den Arbeitsbereichen zählen Mitarbeiterstellen für

9. Pfarrsekretäre und Pfarrsekretärinnen,
10. Hilfskräfte im Pfarramt,
11. Schreibkräfte und Verwaltungsangestellte in Kirchengemeinden,
12. Küster und Küsterinnen,
13. Hausmeister und Hausmeisterinnen,
14. Raumpfleger und Raumpflegerinnen,
15. die Pflege der Außenanlagen,
16. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit C- oder D-Prüfung und Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ohne Prüfung.

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD
in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Änderung/Neufassung des Mitarbeitergesetzes

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
Kirchengesetz über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz – MG)	Kirchengesetz über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Mitarbeitendengesetz – MG)	
in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. S. 92), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 12. Dezember 2017 (Kirchl. Amtsbl. S. 156)	Vom ...	
	Die Landessynode hat mit Zustimmung des Kirchensenates das folgende Kirchengesetz beschlossen:	
	Inhaltsverzeichnis ...	
I. Abschnitt Allgemeines	Abschnitt 1 Grundbestimmungen	
§ 2 Geltungsbereich →	§ 1 Geltungsbereich	§ 1 Geltungsbereich
(1) Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen erstrecken sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.		

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

<p style="text-align: center;">Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i></p>	<p style="text-align: center;">Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i></p>	<p style="text-align: center;">EKD-Loyalitätsrichtlinie</p>
<p>(2) Dieses Kirchengesetz gilt für die Kirchenbeamten, privatrechtlich Beschäftigten und zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Mitarbeiter) der Konföderation sowie der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg (beteiligte Kirchen) und derjenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Konföderation oder der Aufsicht einer der beteiligten Kirchen unterstehen.</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>(1) ¹ Diese Richtlinie regelt kirchliche Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. ² Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.</p> <p>(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.</p>
	<p>(2) Für Ordinierte in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis bleiben die besonderen Vorschriften über die dienstlichen Pflichten der Pfarrerrinnen und Pfarrer unberührt.</p>	
<p>(3) Nicht in Absatz 2 genannte kirchliche Einrichtungen wie Vereine und andere Körperschaften sowie Stiftungen können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Rates ganz oder zum Teil anwenden.</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>(2) Andere kirchliche und diakonische Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, die Mitglied im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sind, können diese Richtlinie aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.</p>

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
		(3) → <i>nach Abs. 1</i>
	(4) Die Regelungen des Vertrages über die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 28. März 2014 bleiben unberührt.	
§ 1 Grundbestimmung	§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes	§ 2 ← Grundlagen des kirchlichen Dienstes
(1) Der kirchliche Mitarbeiter ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Diese Verpflichtung bildet die Grundlage der Pflichten und Rechte von Dienstherren, Anstellungsträgern und Mitarbeitern und bestimmt auch deren Zusammenwirken bei der Feststellung und Wahrnehmung dieser Pflichten und Rechte.	(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.	(1) ¹ Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. ² Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. ³ Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. ⁴ Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.
(2) Dienstherren, Anstellungsträger und Mitarbeiter sind an Bekenntnis und Recht der beteiligten Kirchen gebunden.		
	(2) ¹ Die kirchlichen Anstellungsträger ha-	(2) ¹ Die kirchlichen und diakonischen An-

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

<p style="text-align: center;">Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i></p>	<p style="text-align: center;">Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i></p>	<p style="text-align: center;">EKD-Loyalitätsrichtlinie</p>
	<p>ben 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>stellungsträger 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>(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>(3) ¹ Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. ² Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.</p>
	<p>(4) Der Anstellungsträger soll mit Bewerberinnen und Bewerbern in den Einstellungsgesprächen erörtern, dass der Auftrag der Kirche die Arbeitsvollzüge prägt.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 3 Mitarbeiterstellen</p>	<p style="text-align: center;">§ 3 Mitarbeiterstellen</p>	
<p>(1) ¹ Ein Mitarbeiter darf nur angestellt werden, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist. ² Die nach näherer Bestimmung der beteiligten Kirchen zuständige Stel-</p>	<p>(1) ¹ Mitarbeitende dürfen nur angestellt werden, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist. ² Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit außerplan-</p>	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

<p style="text-align: center;">Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i></p>	<p style="text-align: center;">Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i></p>	<p style="text-align: center;">EKD-Loyalitätsrichtlinie</p>
<p>le kann in begründeten Ausnahmefällen genehmigen, dass außerplanmäßige Kräfte angestellt werden.³ Ferner können die Kirchen bestimmen, dass außerplanmäßige Mitarbeiter in bestimmten Fällen längstens bis zu drei Jahren angestellt werden können.⁴ In den Fällen der Sätze 2 und 3 bedarf es keiner Mitarbeiterstelle.</p>	<p>mäßige Kräfte angestellt werden können.</p>	
<p>(2) Abweichend von Absatz 1 bedarf es zur Anstellung eines zur Ausbildung Beschäftigten oder eines Praktikanten keiner Mitarbeiterstelle, soweit kirchliches Recht keine abweichende Regelung vorsieht.</p> <p>(3) Die Konföderation, die beteiligten Kirchen und diejenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Konföderation oder der Aufsicht einer der beteiligten Kirchen unterstehen, errichten die erforderlichen Mitarbeiterstellen als Dienstherrn für die Kirchenbeamten und als Anstellungsträger für die privatrechtlich Beschäftigten.</p> <p>(4) ¹ Die Konföderation und die beteiligten Kirchen bestimmen je für ihren Bereich, inwieweit der Beschluss über die Errichtung und Aufhebung von Mitarbeiterstellen der Genehmigung bedarf und welche Stelle für</p>	<p>(2) Abweichend von Absatz 1 bedarf es zur Anstellung zur Ausbildung Beschäftigten, Praktikantinnen und Praktikanten keiner Mitarbeiterstelle.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
die Genehmigung zuständig ist. ² Der Beschluss über die Errichtung einer Mitarbeiterstelle darf nur gefasst und genehmigt werden, wenn die erforderlichen Mittel bereitgestellt sind.		
§ 3a Stellenausschreibungen	§ 4 Stellenausschreibungen	
Die Konföderation und die beteiligten Kirchen können je für ihren Bereich bestimmen, dass Mitarbeiterstellen nur besetzt werden, wenn sie zuvor innerkirchlich ausgeschrieben waren.	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.	
<i>§ 4 – Anstellungsvoraussetzungen</i> <i>s. neuer § 15 →</i>		
§ 5 Ausbildung und Prüfungen	§ 5 Ausbildung und Prüfungen	
(1) Der Rat erlässt Bestimmungen über Ausbildung und Prüfungen. Soweit der Rat von seinem Recht nach Satz 1 noch nicht Gebrauch gemacht hat, bleiben die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes geltenden Bestimmungen der beteiligten Kirchen bestehen.	Das Landeskirchenamt kann Bestimmungen über Ausbildung und Prüfung bestimmter Gruppen von Mitarbeitenden erlassen.	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
(2) Die Ausbildung ist so zu gestalten, dass sie außer der Fachausbildung eine Einführung in Lehre und Leben der Kirche einschließt.		
<i>§ 6 → s. zu § 7 neu Genehmigungsvorbehalte)</i>		
§ 7 Vorstellung, Einführung, Gelöbnis	§ 6 Einführung	
(1) Zu Beginn ihres Dienstes sollen die Mitarbeiter vorgestellt oder eingeführt werden. (2) <i>Gelöbnis:</i> → <i>neuer § 11</i> Die privatrechtlich Beschäftigten legen, soweit nicht durch Bestimmungen der beteiligten Kirchen etwas anderes vorgeschrieben ist, das folgende Gelöbnis ab: „Ich verspreche, den mir anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen, Verschwiegenheit zu wahren und mein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muss. Ich gelobe es mit Gottes Hilfe.“	Zu Beginn ihres Dienstes sollen die Mitarbeitenden in einem Gottesdienst eingeführt werden.	
§ 6 Genehmigungsvorbehalt	§ 7 Genehmigungsvorbehalte	
(1) ¹ Die Ernennung der Kirchenbeamten bedarf der Genehmigung der nach den Bestimmungen der beteiligten Kirchen zuständi-	(1) Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
gen Stelle. ² Die beteiligten Kirchen bestimmen je für ihren Bereich, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder Änderung des Dienstverhältnisses eines privatrechtlich Beschäftigten oder eines zur Ausbildung Beschäftigten der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.	die Änderung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses einer oder eines Mitarbeitenden der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.	
(2) Die zuständigen obersten Behörden haben über die einheitliche Anwendung des Mitarbeiterrechts zu wachen.		
§ 11 Genehmigung bei Kündigung	<i>[noch § 7 (neu)]</i>	
(1) Die beteiligten Kirchen bestimmen je für ihren Bereich, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Kündigung eines Dienstverhältnisses - unbeschadet der Beteiligung der Mitarbeitervertretung - 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.	
(2) Der Beschluss über die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund bedarf keiner Genehmigung. Er ist jedoch der zuständigen obersten Behörde unverzüglich anzuzeigen.	(3) Der Beschluss über die fristlose Kündigung eines Dienstverhältnisses ist dem Landeskirchenamt unverzüglich anzuzeigen.	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD
in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
	Abschnitt 2 Allgemeine Rechte und Pflichten	
§ 9 Dienstvertragsordnung	§ 8 Dienstvertragsordnung	
(1) ¹ Dienstverträge werden nach den Bestimmungen einer Dienstvertragsordnung und der diese Dienstvertragsordnung ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen abgeschlossen. ² Das Zustandekommen der Dienstvertragsordnung regelt das Arbeitsrechtsregelungsgesetz-Kirche.	(1) ¹ Dienstverträge werden nach den Bestimmungen einer Dienstvertragsordnung und der diese Dienstvertragsordnung ergänzenden oder 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) ¹ In der Dienstvertragsordnung 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. ² Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sind insbesondere bei der Festsetzung von Tätigkeitsmerkmalen zu berücksichtigen. ³ Die Vorschriften der §§ 12, 22 und 26 bis 29a bleiben unberührt.	(2) ¹ 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. ² Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sind insbesondere bei der Festsetzung von Tätigkeitsmerkmalen zu berücksichtigen. ³ § 9 bleibt unberührt.	
(3) In der Dienstvertragsordnung ist ferner		

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

<p style="text-align: center;">Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i></p>	<p style="text-align: center;">Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i></p>	<p style="text-align: center;">EKD-Loyalitätsrichtlinie</p>
<p>für den Fall, dass die durch Kirchengesetz geregelten Bezüge in einer der beteiligten Kirchen gekürzt werden oder Verbesserungen dieser Bezüge, die nach den bisherigen Regelungen zu erwarten waren, nicht oder nicht voll oder nicht sogleich vorgenommen werden, weil anders die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben nicht gewährleistet werden kann, ein Verfahren vorzusehen, durch das die Auswirkung dieser Maßnahmen auf die Entgelte bestimmt wird.</p>		
<p style="text-align: center;">§ 12 Versorgungsanspruch</p>	<p style="text-align: center;">§ 9 Zusatzversorgung</p>	
<p>¹ Privatrechtlich Beschäftigte erhalten eine Zusatzversorgung. ² Sie richtet sich nach dem Recht der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. ³ 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. ⁴ Eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Beiträgen zur Zusatzversorgung ist dem Grund und der Höhe nach in der Dienstvertragsordnung zu regeln.</p>	<p>¹ 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 Ei-</p>	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
	genbeteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen zur Zusatzversorgung ist dem Grund und der Höhe nach in der Dienstvertragsordnung zu regeln.	
§ 8 Schweigepflicht	§ 10 Schweigepflicht	
<p>¹ Mitarbeiter dürfen ohne Einwilligung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr 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.</p>	<p>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.</p>	
	§ 11 Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis	§ 4 Kirchliche Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses
	<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 evan-</p>	<p>(1) ¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. ² Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. ³ Christinnen und Christen haben für die evangelische Prä-</p>

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz (ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)	Entwurf – Mitarbeitendengesetz (Ablösegesetz)	EKD-Loyalitätsrichtlinie
	gelisch-lutherischen Kirche achten und dass sie in ihrem beruflichen Handeln den kirchlichen Auftrag vertreten und fördern.	gung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. ⁴ Nicht-Christinnen und Nicht-Christen haben die evangelische Prägung zu achten.
	(2) Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung dieses Dienstes nicht beeinträchtigt wird.	(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird.
§ 7 Vorstellung, Einführung, Gelöbnis	§ 12 Gelöbnis	
(1) <i>s. neuer § 5</i> (2) ¹ Die privatrechtlich Beschäftigten legen, soweit nicht durch Bestimmungen der beteiligten Kirchen etwas anderes vorgeschrieben ist, das folgende Gelöbnis ab: „Ich verspreche, den mir anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen, Verschwiegenheit zu wahren und mein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muss. Ich gelobe es mit Gottes Hilfe.“	¹ 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.“ ² Das Gelöbnis soll mit dem Satz schließen: „Ich gelobe es mit Gottes Hilfe.“	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
§ 10 Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung	§ 13 Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung	
<p>¹ Wird einem privatrechtlich Beschäftigten oder einem zu seiner Ausbildung Beschäftigten von seinem Anstellungsträger eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen oder hat er Grund zu der Befürchtung, dass ihm eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen wird, so kann er von seinem Anstellungsträger eine Klärung des dem Vorwurf zugrunde liegenden Sachverhaltes verlangen.² Kommt der Anstellungsträger diesem Verlangen nicht in angemessener Frist nach, so kann eine Nachprüfung durch die Schiedsstelle beantragt werden (§ 13 Abs. 1 Nr. 2).</p>	<p>¹ 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.² Kommt der Anstellungsträger diesem Verlangen nicht in angemessener Frist nach, so kann eine Nachprüfung durch die Schiedsstelle beantragt werden (§ 17 Absatz 1 Nummer 2).</p>	
§ 12a <i>[Kandidatur bei staatlichen Wahlen]</i>	§ 14 Kandidatur bei staatlichen Wahlen	
<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>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>	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
	Abschnitt 3 Berufliche Anforderungen	
§ 4 Anstellungsvoraussetzungen	§ 15 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen	
(1) Im kirchlichen Dienst darf nur angestellt werden, wer	(1) Im kirchlichen Dienst kann nur angestellt werden, wer	
1. a) evangelisch-lutherischen Bekenntnisses ist oder b) einem in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Bekenntnis angehört,	1. die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft erfüllt (§ 16),	
2. bereit ist, seinen Dienst so zu tun und sein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muss,	<i>s. oben: neuer § 11</i>	
3. die für seinen Dienst erforderliche Vorbildung und Ausbildung erhalten, die vorgeschriebenen Probezeiten und praktischen Dienstzeiten mit Erfolg zurückgelegt und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat,	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,	
4. frei von Krankheiten und Gebrechen ist, die die Ausübung des Dienstes wesentlich hindern.	3. frei von Krankheiten und sonstigen Beeinträchtigungen ist, die die Ausübung des Dienstes wegen der Art der auszu-	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
	übenden Tätigkeit oder der Bedingungen der Ausübung dieser Tätigkeit wesentlich hindern.	
Satz 1 Nr. 1 Buchst. b gilt nicht für Mitarbeiter, die am Verkündigungsdienst teilnehmen.	<i>s. unten: neuer § 16</i>	
(2) ¹ Die Kirchen können Arbeitsbereiche bestimmen, in denen ausnahmsweise auch angestellt werden kann, wer einer der in der Anlage genannten Kirchen angehört. ² Dabei können die Kirchen Ausnahmen bei Stellen für Leiter bestimmter Einrichtungen vorsehen. ³ Die Arbeitsbereiche werden durch Verwaltungsanordnung der obersten Behörden je für ihren Bereich bestimmt.	<i>s. unten: neuer § 16</i>	
(3) ¹ Die zuständigen obersten Behörden können von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nrn. 1, 3 und 4 Befreiung erteilen; sie können bestimmen, dass andere Stellen die Befreiung nach Absatz 1 Nr. 1 erteilen können. ² Eine von Absatz 1 Nr. 1 erteilte Befreiung erlischt, wenn sich die in der Person des Mitarbeiters zugrunde gelegten Voraussetzungen ändern.	(2) 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 die Befreiung als erteilt gilt. ³ Eine erteilte Befreiung erlischt, wenn sich die in der Person der oder des Mitarbeitenden zugrunde gelegten Voraussetzungen ändern.	
(4) Die Anstellung nach den Absätzen 2 und 3 darf nur erfolgen, wenn es im Hinblick	(3) Das Landeskirchenamt kann von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Num-	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
auf die Aufgabe verantwortet werden kann. Im Fall einer Befreiung von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 1 ist darüber hinaus erforderlich, dass der Mitarbeiter bereit ist, in seinem dienstlichen Handeln die Verpflichtung nach § 1 zu übernehmen.	mer 2 und 3 Befreiung erteilen, wenn es im Hinblick auf die Aufgabe verantwortet werden kann.	
(5) Haben Voraussetzungen nach Absatz 1 bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen sie weg und wird Befreiung nach Absatz 3 nicht erteilt, so ist das Dienstverhältnis nach Maßgabe des geltenden Rechts zu beenden; das gleiche gilt im Falle des Erlöschens der Befreiung.	(4) ¹ Haben Voraussetzungen nach Absatz 1 bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen sie weg oder besteht eine Befreiung nach Absatz 2 oder 3 nicht oder nicht mehr, so soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. ² Kann 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.	→ s. § 5 LoyRL
(6) Die besonderen kirchenbeamtenrechtlichen Bestimmungen bleiben unberührt.		
(7) Das Nähere über das Verfahren nach den Absätzen 2 und 3 regeln die zuständigen obersten Behörden je für ihren Bereich durch Verwaltungsanordnung.		

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
	§ 16 Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst	§ 3 Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
	(1) Die Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung.	(1) ¹ Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. ² Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. ³ Dies gilt uneingeschränkt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind.
	(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.	
<p><i>GRAU markiert:</i> → <i>Regelungen der Landeskirche Hannovers</i></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.	(2) ¹ Für Aufgaben der Dienststellenleitung können auch Personen eingestellt werden, die Glieder einer christlichen Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. ² Die Gliedkirchen können Satz 1 auf andere

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
		christliche Kirchen, die in ihrem Bereich zur Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen gehören, entsprechend anwenden.
	(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 Aufgabenbereiche bestimmt werden, für die Satz 1 keine oder nur eingeschränkte Anwendung findet.	³ 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 Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören.
	(6) ¹ Für eine Einstellung in den kirchlichen Dienst kommt nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche, aus einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder einer Kirche der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erworben zu haben. ² Ausnahmen sind in besonderen Einzelfällen möglich; sie bedürfen der vorherigen Genehmigung durch das Landes-	(3) Für eine Einstellung in den Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche, aus einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen zu erwerben.

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
	kirchenamt.	
		§ 5 Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiter
	↑ s. § 15 Abs. 4 ↑	(1) ¹ Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in dieser Richtlinie genannten Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. ² Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.
		(2) ¹ Für den weiteren Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie kommt nicht in Betracht, wer während des Arbeitsverhältnisses aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche zu erwerben, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. ² Gleiches gilt für den Austritt aus einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutsch-

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
		land oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen. ³ Für den weiteren Dienst kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.
III. Abschnitt Schiedsstelle	Abschnitt 4 Schiedsstelle	
§ 13 Schiedsstelle	§ 17 Schiedsstelle	
<p>(1) Die nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation gebildete Schiedsstelle erhält zusätzlich die folgenden Zuständigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Schiedsstelle wirkt auf Vergleich in dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Dienstherren oder Anstellungsträgern und ihren Mitarbeitern hin. Antragsberechtigt ist der betroffene Mitarbeiter oder der Dienstherr oder Anstellungsträger. 2. Die Schiedsstelle trifft feststellende Entscheidungen in nach § 10 beantragten Verfahren. Antragsberechtigt ist der be- 	<p>(1) Die nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen gebildete Schiedsstelle erhält zusätzlich die folgenden Zuständigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Schiedsstelle wirkt auf Vergleich in dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Anstellungsträgern und ihren Mitarbeitenden hin. Antragsberechtigt ist die oder der betroffene Mitarbeitende oder der Anstellungsträger. 2. Die Schiedsstelle trifft feststellende Entscheidungen in nach § 13 beantragten Verfahren. Antragsberechtigt ist die oder 	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
<p>troffene Mitarbeiter.</p> <p>(2) Die Zuständigkeiten staatlicher und kirchlicher Gerichte bleiben unberührt.</p> <p>(3) In Angelegenheiten nach Absatz 1 Nr. 1 kann die Schiedsstelle auch bei Anhängigkeit eines gerichtlichen Verfahrens ihre Bemühungen um eine Schlichtung fortsetzen und darauf hinwirken, dass sich die Beteiligten außergerichtlich einigen.</p> <p>(4) Wenn in Angelegenheiten nach Absatz 1 Nr. 1 ein Mitarbeiter ein staatliches oder ein kirchliches Gericht in einer dienst- oder arbeitsrechtlichen Streitigkeit unmittelbar angerufen hat, kann der Dienstherr oder Anstellungsträger, die zuständige oberste Behörde, die zuständige Mitarbeitervertretung oder eine berufliche Vereinigung der Mitarbeiter die Schiedsstelle anrufen, wenn der Mitarbeiter zustimmt.</p>	<p>der betroffene Mitarbeitende.</p> <p>(2) Die Zuständigkeiten staatlicher und kirchlicher Gerichte bleiben unberührt.</p> <p>(3) In Angelegenheiten nach Absatz 1 Nummer 1 kann die Schiedsstelle auch bei Anhängigkeit eines gerichtlichen Verfahrens ihre Bemühungen um eine Schlichtung fortsetzen und darauf hinwirken, dass sich die Beteiligten außergerichtlich einigen.</p> <p>(4) Wenn in Angelegenheiten nach Absatz 1 Nummer 1 eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein staatliches oder ein kirchliches Gericht in einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit unmittelbar angerufen hat, kann der Anstellungsträger, die zuständige oberste Behörde, die zuständige Mitarbeitervertretung oder eine berufliche Vereinigung der Mitarbeitenden die Schiedsstelle anrufen, wenn die oder der Mitarbeitende zustimmt.</p>	
§ 14 Verfahren	§ 18 Verfahren	
Für das Verfahren in Angelegenheiten nach § 13 Abs. 1 gelten die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über das Verfahren vor der Schiedsstelle und über die einstweili-	¹ Für das Verfahren in Angelegenheiten nach § 17 Absatz 1 gelten die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über das Verfahren vor der Schiedsstelle und über die	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
ge Anordnung entsprechend. Die Schiedsstelle kann die zuständige oberste Behörde sowie die beteiligten Aufsichtsstellen, den betroffenen Dienstherrn oder Anstellungsträger und die zuständige Mitarbeitervertretung beiladen.	einstweilige Anordnung entsprechend. ² Die Schiedsstelle kann die zuständige oberste Behörde sowie die beteiligten Aufsichtsstellen, den betroffenen Anstellungsträger und die zuständige Mitarbeitervertretung beiladen.	
IV. Abschnitt <i>- weggefallen -</i>		
V. Abschnitt Übergangs- und Schlussvorschriften	Abschnitt 5 Schlussvorschriften	
§ 30 Ausführende Bestimmungen		
(1) Die nach § 3 Abs. 4, § 6 Abs. 1 und § 11 Abs. 1 erforderlichen Bestimmungen werden in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers durch Rechtsverordnung und in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig sowie in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg durch Kirchengesetz erlassen.		
(2) Unberührt bleibt das Recht der beteiligten Kirchen, Vorschriften über das Amt der Verkündigung zu erlassen, auch wenn es von nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeitern wahrgenommen wird.		

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i>	Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i>	EKD-Loyalitätsrichtlinie
§ 31 Zuständigkeiten in den beteiligten Kirchen		
Zuständige oberste Behörden im Sinne dieses Kirchengesetzes sind 1. in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers das Landeskirchenamt, 2. in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig das Landeskirchenamt, 3. in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg der Oberkirchenrat.		
§ 32 Erstmalige Bildung der Kommissionen		
Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission nach diesem Kirchengesetz ist spätestens vier Monate nach dem Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in Kraft getreten ist, zu bilden.		
§ 33 Inkrafttreten, Außerkrafttreten	§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten	
...	¹ Dieses Kirchengesetz tritt am in Kraft. ² Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und	

Synopsis zum

Rechtsetzungsvorhaben zur Umsetzung der Loyalitätsrichtlinie des Rates der EKD in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

<p style="text-align: center;">Mitarbeitergesetz <i>(ab 1. Jan. 2018 geltende Fassung)</i></p>	<p style="text-align: center;">Entwurf – Mitarbeitendengesetz <i>(Ablösegesetz)</i></p>	<p style="text-align: center;">EKD-Loyalitätsrichtlinie</p>
	<p>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>Anlage (zu § 4 Abs. 2) Kirchen im Sinne des § 4 Abs. 2 sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Römisch-katholische Kirche 2. Griechisch-orthodoxe Metropole von Deutschland 3. Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland 4. Evangelisch-methodistische Kirche 5. Katholisches Bistum der Altkatholiken in Deutschland 6. Vereinigung der deutschen Mennonitengemeinden 7. Europäisch-Festländische Brüder-Unität (Herrnhuter Brüdergemeine) 8. Die Heilsarmee in Deutschland 9. Evangelisch-altreformierte Kirche in Niedersachsen 10. Syrisch-orthodoxe Kirche von Antiochien in Deutschland 11. Russisch-orthodoxe Kirche von Berlin und Deutschland (Moskauer Patriarchat) 12. Anglikanische Kirche 		