

**zu TOP 3.3**

**(17. Tagung der I. Landessynode vom 28. – 30. September 2017)**

**Kirchengesetz  
über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der  
Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie  
(Mitarbeitsanforderungsgesetz – MAnfG)**

**Hinweis:**

Der Text, der der Landessynode zur Beschlussfassung vorgelegt wurde, wurde durch Beschluss der Landessynode abgeändert und stimmt insoweit nicht mehr mit dem Text der amtlichen Begründung der nachfolgenden Originalvorlage überein.

Für weiterführende Begründungen zu den abgeänderten Textstellen können die Tagungsberichte der Landessynode auf [www.nordkirche.de](http://www.nordkirche.de) eingesehen werden.

Az.: G:LKND:93 DAR Bö / DAR At

29. November 2017

Az.: G:LKND:93 DAR Bö / DAR At

Kiel, den 29.08.2017

**V o r l a g e**  
der Kirchenleitung  
**für die Tagung der Landessynode vom 28. – 30.09.2017**

**Gegenstand:**

**Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsanforderungsgesetz MAnfG)**

**Beschlussvorschlag:**

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

Die Landessynode beschließt das Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsanforderungsgesetz MAnfG)

**Anlagen:**

1. Entwurf des Arbeitsanforderungsgesetzes
2. Synopse von Gesetzesentwurf und Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie
3. Votum des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.
4. Votum der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in den Diakonischen Einrichtungen in Schleswig-Holstein und Hamburg

**Beteiligt wurden:**

Diakonische Werke

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Nordkirche

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in den

Diakonischen Einrichtungen in Schleswig-Holstein und Hamburg

Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit

Kammer für Dienste und Werke

Theologische Kammer

Dienst- und Arbeitsrechtsausschuss

Rechtsausschuss

EKD

VELKD

**Finanzielle Auswirkungen:** keine

## **Begründung:**

Der Rat der EKD hat am 9. Dezember 2016 die Neufassung der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie beschlossen. Die Richtlinie hält an dem Regel-/Ausnahmeprinzip fest, es bleibt bei dem Grundsatz der Kirchenzugehörigkeit als Anstellungsvoraussetzung für eine berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie.

Für Tätigkeiten, die nicht zu den Bereichen Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung gehören, können auch Personen eingestellt werden, die Mitglieder einer anderen christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e. V. angeschlossen sind oder in der Vereinigung Evangelischer Freikirchen zusammengeschlossen sind.

Darüber hinaus gibt es eine größere Öffnung zugunsten der Beschäftigung von Personen, die keiner christlichen Kirche angehören.

Deutlich hervorgehoben wird, dass es Aufgabe der Anstellungsträger sei, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen vertraut zu machen. Um sie entsprechend zu befähigen, sind die Anstellungsträger verpflichtet, entsprechende Fortbildungsangebote zu machen.

Die Richtlinie des Rates gilt aufgrund von Artikel 9 Grundordnung der EKD für die Gliedkirchen nicht unmittelbar. Sie bedarf der Umsetzung durch gliedkirchliches Recht. Für die Nordkirche soll die Richtlinie durch Kirchengesetz in nordkirchliches Recht umgesetzt werden. Das Kirchengesetz löst das Kirchengesetz über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche vom 10. Februar 2006 und die Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 3. Februar 2009 ab. Das Kirchengesetz folgt inhaltlich im Wesentlichen der Richtlinie der EKD. Lediglich im Hinblick auf die Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung wird eine stärkere Differenzierung vorgenommen. Dies dient dem besseren Verständnis und damit auch der besseren Handhabung.

Zur weiteren Begründung wird auf die Begründung der Richtlinie des Rates der EKD verwiesen. Lediglich die Passagen, in denen das Kirchengesetz von der Richtlinie des Rates der EKD abweicht, werden hier nachfolgend näher erläutert:

**§ 1** regelt den Geltungsbereich des Kirchengesetzes für die Nordkirche und ihre Diakonie. Personell erfasst sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Dienststellen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, ihre kirchlichen Körperschaften und ihre Dienste und Werke sowie die ihr zugeordneten Diakonischen Werke. Auf die Rechtsform der Einrichtung, in der die kirchlichen und diakonischen Dienste erbracht werden, kommt es nicht an. Um eine Geltung des Kirchengesetzes in den Diakonischen Werken zugeordneten Einrichtungen zu gewährleisten, sollen diese ihre Mitglieder zur Beachtung des Kirchengesetzes verpflichten, sofern diese nicht bereits einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland zugeordnet sind.

**§ 3** bestimmt die kirchlichen Anforderungen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses. In Absatz 1 ist geregelt, dass es sich nach der konkreten Ausgestaltung der Er-

füllung des kirchlichen Auftrages richtet, ob und welche Anforderungen an die Religionszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet werden, wobei an dem Grundsatz der Kirchengenüchtigkeit als Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit und damit am bisherigen Regel-/Ausnahmeprinzip festgehalten wird. Im Weiteren (§ 3 Absatz 1 Satz 3, Absatz 2 und Absatz 3) unterscheidet die EKD-Richtlinie:

- Tätigkeiten in der Verkündigung, Seelsorge und der evangelischen Bildung, die eine Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche oder einer Kirche, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist, erfordern
- Aufgaben der Dienststellenleitung, für die auch Personen eingestellt werden können, die Mitglied einer anderen christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e. V. (ACK) oder der Vereinigung evangelischer Freikirchen angehören
- übrige Aufgaben, für die ausnahmsweise Personen angestellt werden können, die keiner christlichen Kirche angehören

Diese Differenzierung, die in der Begründung teilweise nähere Erläuterung erfährt, erweist sich für den Rechtsanwender als zu unpräzise. Daher wird im Kirchengesetz der Versuch einer deutlicheren Bestimmung unter teilweiser Nennung der Berufsfelder unternommen, ohne den Wesensgehalt der EKD-Richtlinie zu verlassen.

Die Aufgaben in der Verkündigung, Seelsorge und der evangelischen Bildung im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 3 der EKD-Richtlinie müssen den inhaltlichen Schwerpunkt der Tätigkeit darstellen und besonders übertragen werden, so heißt es in der Begründung der EKD-Richtlinie. Dies aufnehmend präzisiert das Kirchengesetz in Satz 3, dass es sich um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt, die in das Amt der öffentlichen Verkündigung ordiniert oder hierzu beauftragt sind oder denen Aufgaben der Seelsorge oder des kirchlichen Unterrichts übertragen sind. Nach Artikel 16 Absatz 6 der Verfassung der Nordkirche sind dies Diakoninnen und Diakone, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie Prädikantinnen und Prädikanten. Für diesen Personenkreis ist die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, mit der die EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist, zwingend. Kirchlicher Unterricht meint hier Konfirmandenunterricht.

Die zweite Kategorie der EKD-Richtlinie, wonach für Aufgaben der Dienststellenleitung auch Personen eingestellt werden können, die Mitglied einer ACK-Kirche oder einer Freikirche sind, wird ergänzt um Leiterinnen und Leiter kirchlicher Bildungseinrichtungen. Da der Dienststellenleitungsbegriff nach der Begründung der EKD-Richtlinie Dienststellenleitung im Sinne des MVG-EKD meint, erweist sich die Ergänzung als erforderlich. Leiterinnen und Leiter kirchlicher Bildungseinrichtungen sind Leitungen von kirchlichen Schulen oder kirchlichen Kindertagesstätten aber auch z. B. die Leitung des Pädagogisch-Theologischen Instituts oder der Akademien. Ergänzt wird diese Kategorie ebenfalls um die Küsterinnen und Küster und die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

Das Kirchengesetz nimmt § 3 Absatz 2 Satz 3 der EKD – Richtlinie auf und ergänzt die Mitgliedschaft in einer ACK Kirche in Deutschland oder in einer Freikirche um die Mitgliedschaft in den regionalen Arbeitsgemeinschaften in der Nordkirche

**Absatz 2 Satz 2** findet keine Entsprechung in der EKD-Richtlinie. In einer „Soll-Vorschrift“ wird das Erfordernis der Mitgliedschaft von Referentinnen und Referenten, Lehrerinnen und Lehrern sowie Erzieherinnen und Erziehern in einer ACK-Kirche

bestimmt. Eine Sollvorschrift ist prinzipiell eine Mussvorschrift. Lediglich in besonders begründeten Fällen, etwa wenn eine Stelle zwingend zu besetzen ist, sich aber auch auf wiederholte Ausschreibung hin keine Person findet, die Mitglied einer christlichen Kirche ist, oder aber wenn sich in einer Kindertagesstätte die Betreuung von muslimischen Kindern durch eine muslimische Erzieherin nahelegt, kann auf die Anstellung von Personen zugegangen werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Die Sollvorschrift wird in Abgrenzung zu § 3 Absatz 3 für erforderlich gehalten, weil die darin genannten Berufsfelder in besonderer Weise Anteil am Verkündigungsauftrag haben.

Der Begriff Referentinnen und Referenten umfasst alle Personen, die selbständig inhaltlich arbeiten und daher ein besonderes Maß an Verantwortung übernehmen. Erzieherinnen und Erzieher wird als Oberbegriff für alle pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten verwendet.

Mit der Formulierung in **Absatz 3**, dass für den Dienst **grundsätzlich** nicht in Betracht kommt, wer aus einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung evangelischer Kirchen ausgetreten ist, ist die EKD insbesondere auch der Stellungnahme der Nordkirche gefolgt. Der Vorentwurf enthielt keinen Ermessensspielraum, sondern schloss prinzipiell alle Ausgetretenen von der beruflichen Mitarbeit in Kirche und Diakonie aus. Die Nordkirche hatte geltend gemacht, dass für Einzelfälle, etwa wenn Eltern mit Wirkung für ihre Kinder einen Kirchenaustritt vollzogen haben, ein Spielraum eingeräumt werden sollte. Das ist in der nun verabschiedeten Richtlinie berücksichtigt worden. Die Nordkirche hatte allerdings anstelle von „grundsätzlich“ die Worte „in der Regel“ empfohlen.

Wenngleich juristisch kein Unterschied zwischen „grundsätzlich“ und „in der Regel“ besteht, wurde in den bisherigen Voten zum Gesetzentwurf weiterhin die Variante „in der Regel“ bevorzugt. Dem soll Rechnung getragen werden.

In **§ 4** geht es um die Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses. Während die Richtlinie differenziert zwischen Loyalitätspflichten für Christinnen und Christen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keiner Kirche angehören, vermeidet das Kirchengesetz in den Sätzen 2 und 3 eine derartige Unterscheidung. Zudem ist es zutreffender, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anknüpfend an § 2 Absatz 2 Satz 1 des Kirchengesetzes zu erwarten, dass sie die **evangelische Identität** der Dienststelle und nicht ihre evangelische Prägung achten. Des Weiteren verzichtet das Kirchengesetz auf einen Absatz 2 durch Anfügung eines Satzes 3, der inhaltlich das aufnimmt, was die Richtlinie in Absatz 2 regelt.

In **§ 5** handelt es sich um eine redaktionelle Ergänzung in Anknüpfung an § 3 Absatz 2.

**§ 7** bestimmt, dass mit dem Inkrafttreten eines vereinheitlichten Mitarbeitsanforderungsgesetzes für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland das nordelbische Mitarbeitsanforderungsgesetz und die pommersche Mitarbeitsanforderungsverordnung außer Kraft treten.

**Begründung zur Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 9. Dezember 2016**

## **I. Rechtlicher Kontext**

Die Richtlinie des Rates der EKD über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD gilt seit dem 1. Juli 2005. Mit der Neufassung werden an der im Jahr 2005 verabschiedeten Richtlinie wesentliche Veränderungen vorgenommen.

Mit diesen Regelungen in Form einer Richtlinie nach Artikel 9 der Grundordnung der EKD wird das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Abs. 3 WRV in Bezug auf die Religionszugehörigkeit als Anforderung der beruflichen Mitarbeit sowie in Bezug auf Loyalitätsverpflichtungen kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in europarechtskonformer und verfassungsmäßiger Weise ausgeübt.

Maßgebend für die Gestaltung des Antidiskriminierungsrechts im Zivilrecht und insbesondere Arbeitsrecht ist in der Europäischen Union die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000. In Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG ist folgende Regelung enthalten:

"(2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. (...) Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten."

Entscheidend für die Mitarbeit in der Kirche und ihrer Diakonie ist danach, für auf die Religion bezogene Anforderungen bzw. Loyalitätspflichten das "Ethos" der Religionsgemeinschaft. Dem Ethos folgend müssen die Anforderungen an die Religionszugehörigkeit bzw. die Loyalitätspflichten eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung darstellen. Die nationalstaatliche Umsetzung dieser Bestimmungen der Richtlinie 2000/78/EG erfolgte durch § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006.

Der Rat der EKD hatte sich mit Zustimmung der Kirchenkonferenz seinerzeit dafür entschieden, die Richtlinie vom 1. Juli 2005 bereits zu einem Zeitpunkt in Kraft zu setzen, zu dem der staatliche Gesetzgeber bei den Vorarbeiten am seinerzeitigen Entwurf des AGG bereits erkennen konnte, wie die evangelische Kirche nach ihrem Selbstbestimmungsrecht ihr "Ethos" definiert.

Daraufhin wurde § 9 in das AGG aufgenommen:

"§ 9

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion

oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können."

Nach Inkrafttreten des AGG beanstandete die Europäische Kommission, § 9 AGG halte die Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG nicht ein und leitete ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland ein. Aufgrund der Darlegungen der Bundesrepublik wurde dieses Vertragsverletzungsverfahren im Jahr 2008 eingestellt; die Beanstandungen der Kommission wurden nicht aufrechterhalten.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12 – ausdrücklich bestätigt, dass es das Recht der Religionsgemeinschaften ist, Loyalitätspflichten sowie aus der Religion resultierende Anforderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu definieren. Diese Festlegungen müssen von der Religionsgemeinschaft selbst getroffen werden und können nicht deren Einrichtungen überlassen werden, da die Religionsgemeinschaft Trägerin des verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts aus Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Abs. 3 WRV ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 17. März 2016 (8 AZR 501/14) dem Europäischen Gerichtshof grundsätzliche Rechtsfragen zur Auslegung von § 9 AGG vorgelegt. Damit stellt sich die Frage, ob nicht mit den Änderungen an dieser Richtlinie hätte gewartet werden sollen, bis das Bundesarbeitsgericht auf der Grundlage der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs endgültig entschieden hat. Diese Frage wurde verneint. Aufgrund von Artikel 17 Abs. 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, hat die Europäische Union den rechtlichen Status, den Religionsgemeinschaften in den Mitgliedsstaaten haben, zu achten und nicht zu beeinträchtigen. Somit kommt es auch künftig darauf an, das kirchliche Selbstverständnis der Evangelischen Kirche in Deutschland vor dem Hintergrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aus Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Abs. 3 WRV zu definieren. Es ist auch künftig erforderlich, eine Verbindung des Kirchenrechts zu den staatlichen Bestimmungen herzustellen.

Richtlinien des Rates gelten aufgrund von Artikel 9 GO-EKD für die Gliedkirchen nicht unmittelbar und zwingend; sie bedürfen der Umsetzung durch das gliedkirchliche Recht. Alle Gliedkirchen haben in ihrer Rechtsordnung Bestimmungen über die Religionszugehörigkeit als Anforderung der beruflichen Mitarbeit und die Loyalitätspflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen.

Die Richtlinie gilt für alle Einrichtungen in der Kirche und ihrer Diakonie unabhängig von deren Rechtsform oder Aufgabengebiet. Die Richtlinie gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind lediglich Pfarrerinnen und Pfarrer,

falls sie ausnahmsweise nicht in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, sondern in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. In den Gliedkirchen existieren Bestimmungen für Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis, die als speziellere Regelungen dieser Richtlinie vorgehen.

## **II. Anlässe und Motive für die Änderungen**

a) Seit Empfehlung der Richtlinie im Jahr 2005 ist Deutschland deutlich stärker Zuwanderungsland geworden. Dementsprechend ist die Bevölkerung multinationaler und multikultureller geworden. Die aus anderen Ländern und anderen Kulturkreisen zugewanderten Menschen sollen stärker als bisher zur beruflichen Mitarbeit in kirchlichen und diakonischen Dienststellen und Einrichtungen eingeladen werden. Viele diakonische Einrichtungen müssen zur Betreuung von Menschen aus anderen kulturellen Kontexten multikulturelle Kompetenzen erwerben.

b) Die Diakonie wächst. So stieg in den vergangenen fünf Jahren die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den gut 30.000 diakonischen Einrichtungen um jährlich ein bis drei Prozent.

c) Die Zahl der Kirchenmitglieder sinkt. Aufgrund der gegenüber der Gesamtbevölkerung stärkeren Überalterung der kirchlichen Mitgliedschaft nimmt die Zahl der evangelischen Kirchenmitglieder im arbeitsfähigen Alter überproportional ab. Neben Regionen mit stark volksgläubig geprägten Strukturen gibt es Regionen, in denen der Prozentsatz von evangelischen Kirchenmitgliedern im arbeitsfähigen Alter unter zehn Prozent gesunken ist, in denen aber viele und große diakonische Einrichtungen betrieben werden.

d) Der Mangel an Fachkräften nimmt in verschiedenen Berufsbildern des Sozial- und Gesundheitswesens relativ stark zu, insbesondere im Pflegebereich. Auch hierauf wird durch die stärkere Öffnung von Kirche und Diakonie für die berufliche Mitarbeit von andersgläubigen Menschen reagiert.

## **III. Rechtscharakter von Richtlinien des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Artikel 9 Grundordnung (GO-EKD)**

Die Richtlinien nach Artikel 9 GO werden von der EKD erlassen, um eine Rechtsvereinheitlichung zwischen der EKD und den Gliedkirchen zu erreichen. Sie enthalten ausformulierte Normtexte, deren unmittelbare Geltung sich aber auf die EKD beschränkt. Die Gliedkirchen können die Richtlinie im Ganzen übernehmen oder davon abweichen.

Mit Richtlinien kann die Evangelische Kirche in Deutschland die Gliedkirchen regelnd und ordnend unterstützen. Wenn auch Richtlinien nicht die normative Wirkung von Kirchengesetzen nach Artikel 10a GO-EKD haben, geht ihre Rechtswirkung doch über die von Anregungen nach Artikel 8 GO-EKD hinaus. Insoweit handelt es sich bei Richtlinien nicht um für die Gliedkirchen zwingende Normen im formellen Sinn. Den Richtlinien nach Artikel 9 GO-EKD sollte aber von den Gliedkirchen i.d.R. gefolgt werden. Nur so kann durch Richtlinien des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland ein gemeinsamer Rechtsrahmen der Gemeinschaft der Gliedkirchen für eine bestimmte Materie erreicht werden.

Aufgrund von Artikel 9 GO-EKD ist eine Beteiligung der Kirchenkonferenz an Richtlinien nicht zwingend. Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung der Neufassung der Richtlinie hat der Rat die Kirchenkonferenz in die Entwicklung der Änderungen einbezogen und die Kirchenkonferenz um ein abschließendes Votum gebeten. Die Kirchenkonferenz hat in ihrer Sitzung am 7./8. Dezember der Neufassung der Richtlinie zugestimmt.



## **IV. Allgemeines**

Die Kernelemente der Neufassung der Richtlinie sind:

- Es wird an dem bisherigen Grundsatz festgehalten, dass für die Arbeitsplätze überwiegend evangelische Christinnen und Christen eingestellt werden sollen; damit bleibt grundsätzlich das bisherige Regel-Ausnahmeprinzip erhalten.
- Die Arbeitsplätze, die nicht schwerpunktmäßig zu den Bereichen Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung gehören, werden stärker zugunsten von Christinnen und Christen anderer Bekenntnisse bzw. anderer Kirchenzugehörigkeit geöffnet. In der Theologie sind hier entsprechende Ansätze entwickelt worden. So ist z. B. im Gegensatz zur bisherigen Regelung die Einstellung von katholischen oder methodistischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine im Einzelfall besonders zu begründende Ausnahme, sofern es sich nicht Tätigkeiten handelt, die von Aufgaben in den Bereichen Verkündigung, Seelsorge und evangelischer Bildung geprägt sind.
- Darüber hinaus werden die Arbeitsplätze auch stärker zugunsten von Menschen geöffnet, die keiner christlichen Kirche angehören.
- Weiterhin wird in den Regelungen deutlicher herausgestellt, dass es die Aufgabe der Dienststellen oder Einrichtungen ist – und damit Aufgabe der Anstellungsträger – die kirchliche (evangelische) Prägung der Einrichtungen zu gewährleisten und nach innen und außen deutlich zu machen.
- Um dies zu gewährleisten, sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergehender als bisher mit der Bedeutung und den wesentlichen Inhalten der kirchlichen Prägung durch Fortbildungen und andere Bildungsangebote vertraut gemacht werden.

## **V. Zu den Änderungen im Einzelnen**

### **1.) Überschrift**

Durch die Änderung der Überschrift wird verdeutlicht, dass es sich um die kirchlichen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit handelt, somit um das ausgeübte Selbstbestimmungsrecht der evangelischen Kirche aus Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Abs. 3 WRV.

In der Überschrift und in dem Richtlinienentwurf insgesamt ist redaktionell die begriffliche Anpassung vom früheren Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V. an das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. vorzunehmen. Durch die Formulierung "berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie" wird verdeutlicht, dass der Geltungsbereich der Richtlinie die Diakonie mit umfasst.

### **2.) § 1**

Geltungsbereich

In § 1 sind die redaktionellen Anpassungen an die Gründung des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V. vorzunehmen.

### **3.) § 2**

Grundlagen des kirchlichen Dienstes

a) Absatz 1 regelt in den Sätzen 1 bis 3 inhaltlich unverändert die Grundlagen des kirchlichen Dienstes. Gestrichen wurde die Formulierung in Satz 2, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter "in unterschiedlicher Weise" an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags teilhaben, da es an dieser Stelle nicht darauf ankommt, dies vielmehr in den weiteren Paragraphen differenziert wird. In Satz 4 ist die Legaldefinition der Dienstgemeinschaft aus der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes angefügt worden. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft ist eine wesentliche Grundlage für die berufliche Zusammenarbeit in Kirche und Diakonie. Damit wird unterstrichen, dass es die

gemeinsame Aufgabe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einerseits und andererseits der Dienststellenleitungen ist, die kirchliche Prägung der Einrichtungen zu gewährleisten und nach außen sichtbar zu machen.

b) Der neu eingefügte Absatz 2 stellt klar, dass es die Aufgabe der Anstellungsträger in der Kirche und ihrer Diakonie ist, ihre Einrichtung gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. Ihnen ist damit die Verantwortung dafür übertragen, dass die Kirchlichkeit nach innen und außen sichtbar wird. Neben der fachlichen Qualität muss stets die kirchliche, geistliche Qualität im Blick bleiben. Weiterhin haben die Anstellungsträger dafür Sorge zu tragen, dass das evangelische Profil der Einrichtung nicht nur in den Arbeitsvollzügen zum Tragen kommt. Das evangelische Profil erfordert geistliche Angebote an die Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten, Bewohnerinnen und Bewohner sowie an die sonstigen Nutzerinnen und Nutzer der Einrichtungen. Geistliche Angebote sind darüber hinaus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten. Es unterliegt dem Freiwilligkeitsprinzip, ob im Einzelfall die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das geistliche Angebot in Anspruch nimmt. Die Angebote sind somit als Einladung zu gestalten; jede Form von Zwang oder Druck muss unterbleiben.

c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 Satz 1. Die Regelung 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. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die christliche, evangelische Prägung nur anerkennen und unterstützen, wenn sie mit den kirchlichen Grundlagen und Grundsätzen der Arbeit vertraut sind. Informationen, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen über die kirchliche Grundlegung und das kirchliche Profil sind in sinnvollen Abständen zu wiederholen und zu ergänzen.

d) Die Zugehörigkeit von Dienststellen oder Einrichtungen zur Evangelischen Kirche in Deutschland, ihren gliedkirchlichen Zusammenschlüssen sowie den Gliedkirchen bestimmt sich im Zweifelsfall nach den Kriterien des Zuordnungsgesetzes der EKD (vom 12. November 2014, ABl.EKD 2014 S. 340). Die entsprechende Zuordnungsentscheidung wird nach § 2 des Zuordnungsgesetzes von der verfassten Kirche getroffen. Die Grundlagen des kirchlichen Dienstes nach § 2 müssen in allen für die vom Zuordnungsgesetz erfassten Dienststellen und Einrichtungen zur Geltung kommen.

#### **4.) § 3**

Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

a) Durch die Änderung der Überschrift wird klargestellt, dass es sich nicht um die Regelung beruflicher Anforderungen im fachlichen Sinn handelt, sondern um kirchliche Anforderungen zur Sicherung des kirchlichen, evangelischen Profils der Dienststellen und Einrichtungen.

b) Der neue Satz 1 in Absatz 1 bestimmt, dass es sich nach der konkreten Ausgestaltung der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in der Einrichtung bzw. deren Arbeitsfelder richtet, ob und welche Anforderungen an die Religionszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet werden. Die Entscheidung, ob für bestimmte Tätigkeiten eine bestimmte Religionszugehörigkeit gefordert wird, unterliegt im Zweifelsfall der Bestätigung durch die verfasste Kirche, somit durch die Gliedkirchen oder die Evangelische Kirche in Deutschland. Träger des verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts ist die Religionsgemeinschaft und nicht deren Einrichtung. Maßstab ist der kirchliche Auftrag, an dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilhaben und der auf dem jeweiligen Arbeitsplatz seine konkrete Ausgestaltung erhält.

Durch Satz 2 wird an dem bestehenden Grundsatz der Kirchenzugehörigkeit als

Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit und damit am bisherigen Regel-/Ausnahmeprinzip festgehalten. Nähere Differenzierungen bzw. Öffnungen ergeben sich aus dem Weiteren.

Satz 3 der Vorschrift sieht vor, dass es für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung unerlässlich ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Aufgabengebieten einer evangelischen Kirche oder einer Kirche angehören müssen, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. In Kirchengemeinschaft in diesem Sinn verbunden sind die Evangelische Kirche in Deutschland und ihre Gliedkirchen mit den Signatarkirchen der Leuenberger Konkordie. Zwischen den Signatarkirchen besteht durch die Konkordie Kanzel- und Abendmahlgemeinschaft.

Die Aufgaben in der Verkündigung, Seelsorge und der evangelischen Bildung müssen den inhaltlichen Schwerpunkt der jeweiligen Tätigkeit darstellen. Diese Aufgaben müssen besonders "übertragen" worden sein, wie dies für den Bereich der Seelsorge in § 3 des Seelsorgeheimnisgesetzes (vom 28. Oktober 2009, ABI.EKD 2009 S. 352) besonders geregelt ist. Zur evangelischen Bildung zählen somit Arbeitsplätze, für die prägend ist, im katechetischen Sinn Inhalte des Glaubens anderen Menschen zu vermitteln. Dies ist z.B. in evangelischen Kindertagesstätten für einen größeren Teil der Arbeitsplätze zwingend erforderlich, aber nicht für alle Stellen von Erzieherinnen und Erziehern sowie dem sonstigen pädagogischen Personal der Kindertagesstätten.

c) Absatz 2 enthält gegenüber der Vorgängerbestimmung eine stärkere Öffnung zugunsten der Mitarbeit von anders- oder nichtgläubigen Menschen.

Aufgrund von Satz 1 können für Aufgaben der Dienststellenleitung auch Personen eingestellt werden, die Mitglieder einer anderen christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. angeschlossen ist. Gleiches gilt für Angehörige von Kirchen, die in der Vereinigung evangelischer Freikirchen zusammengeschlossen sind. Aufgrund von Satz 2 können die Gliedkirchen andere christliche Kirchen, die nicht Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf Bundesebene sind, jeweils für ihren Bereich gleichstellen. Der Begriff der Dienststellenleitung bestimmt sich nach § 4 Absätze 1 und 2 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen. Vom Begriff der Dienststellenleitungen erfasst sind daher 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. Bei der Einstellung von Christinnen und Christen anderen Bekenntnisses handelt es sich in diesen Fällen nicht um "Ausnahmen", die einer besonderen Begründung bedürften. Die Zugehörigkeit zu einer anderen christlichen Kirche ermöglicht die Einstellung für die genannten Aufgabenbereiche, schafft aber keinen Anspruch auf Einstellung.

Ausnahmsweise können für "alle übrigen Aufgaben", somit für Aufgaben, die nicht zur Verkündigung, Seelsorge, der evangelischen Bildung sowie zur Dienststellenleitung gehören, Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Über diese Ausnahmen ist nach Art der Aufgaben, der Größe der Einrichtung sowie ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft und des jeweiligen Umfelds zu entscheiden. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien muss die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keiner christlichen Kirche angehören, "vertretbar und mit dem kirchlichen Auftrag vereinbar sein". Die Einstellung andersgläubiger Menschen kann daher z. B. erfolgen, wenn deren kultureller Hintergrund und ihre kulturellen

Kenntnisse sinnvoll sind, um eine sachgerechte Betreuung und Begleitung von Menschen zu ermöglichen, z. B. die Betreuung muslimischer Kinder durch eine Erzieherin mit entsprechendem Hintergrund bzw. entsprechender Herkunft. Die Beurteilung der Vertretbarkeit und Vereinbarkeit erfolgt nicht rein aus fachlichen Gesichtspunkten, sondern stets aus der Perspektive der evangelischen Kirche als Religionsgemeinschaft. Es bleibt daher Aufgabe der Landeskirchen und der diakonischen Landesverbände, die Anforderungen hinsichtlich der Kirchenmitgliedschaft innerhalb des jeweiligen Handlungsfeldes konkret zu beschreiben und zu prüfen. Im Zweifelsfall ist die Entscheidung der verfassten Kirche maßgeblich, da diese Trägerin des Selbstbestimmungsrechts aus Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Abs. 3 WRV ist. Für bestimmte Tätigkeitsbereiche scheidet damit die Einstellung von Nichtchristinnen und Nichtchristen bereits aufgrund der Art der Aufgaben aus, so z.B. in der Kirchenmusik und in der kirchlichen Leitung.

Dadurch, dass im Einzelfall die Einstellung nicht-christlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich ist, folgt nicht, dass damit ein Einstellungsanspruch einhergeht. Durch den Ausnahmecharakter soll gewährleistet werden, dass in den Einrichtungen überwiegend Christinnen und Christen tätig sind. Dies ist ein wesentlicher Beitrag, um die kirchliche Prägung der Einrichtungen zu gewährleisten. Sind überwiegend Christinnen und Christen beschäftigt, richtet sich der Grad der Beschäftigung andersgläubiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Art der Aufgabe, der Größe der Dienststelle und des jeweiligen Umfeldes. Der Grad der Beschäftigung anders oder nicht gläubiger Menschen kann daher in Regionen mit einem relativ geringen Anteil an Christinnen und Christen in der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter höher ausfallen als in Regionen mit einem höheren Prozentsatz von Christinnen und Christen, ohne dass dies dem Regel-Ausnahmeprinzip entgegensteht.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ungeachtet ihrer Religionszugehörigkeit Anteil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags. Um sie dazu zu befähigen, sieht § 2 Absatz 3 Satz 1 es als Pflicht der Anstellungsträger vor, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen der Arbeit vertraut zu machen.

d) Die bisherige Regelung in Absatz 3 Satz 1 enthält die Formulierung, dass Personen für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie "ungeeignet" sind. Die Formulierung "ungeeignet" wird ersetzt durch die Formulierung "kommen grundsätzlich nicht in Betracht". Diese Formulierung ist zum einen sprachlich angemessener und ermöglicht zum anderen in einem engen Rahmen Ausnahmen. Eine mögliche Ausnahme besteht z.B., wenn der Kirchenaustritt durch die Eltern mit Wirkung für ihre Kinder erfolgte oder maßgeblich vom Ehepartner initiiert wurde. Hier ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen, ob eine Eignung für die Mitarbeit in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen ausnahmsweise besteht.

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 Prozess des "Erwerbens" ist ein dynamischer, zeitlich nicht festzulegender Begriff, der anders als bisher ("übergetreten zu sein") eine Entwicklung ermöglicht.

## **5.) § 4**

Kirchliche Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses

§ 9 Absatz 2 des AGG sieht vor, dass Religionsgemeinschaften von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen können. § 4 der Richtlinie stellt das kirchenrechtliche Pendant zu der Regelung des AGG dar.

a) Die Änderung der Überschrift erfolgt entsprechend zur Änderung der Überschrift

des § 3.

b) Absatz 1 Satz 2 ist in diesem Sinne das kirchenrechtliche Bindeglied zu der Bestimmung des AGG. Die Verpflichtung zu einem loyalen Verhalten inner- und außerhalb des Dienstes richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die konkrete Loyalitätspflicht richtet sich nach Funktion und Stellung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Durchaus erwünscht ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchliche Positionen und kirchliches Handeln zur Kenntnis nehmen und kritisch reflektieren. Die Grenze loyalen Verhaltens ist aber jedenfalls dann überschritten, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der kirchlichen oder diakonischen Einrichtung bzw. gegenüber der Kirche insgesamt tragende christliche Werte verletzen, missachten oder sie herabwürdigen.

Die Loyalitätspflichten sind für Christinnen und Christen einerseits und andererseits für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keiner christlichen Kirche angehören, differenzierend geregelt. Nach Satz 3 haben Christinnen und Christen für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. Demgegenüber haben andersgläubige Menschen die evangelische Prägung zu achten, d.h. sie dürfen sich mit ihrem inner- und außerdienstlichen Verhalten nicht aktiv gegen christliche Werte stellen.

c) Absatz 2 sieht es als grundsätzliche Loyalitätsanforderung vor, dass das Verhalten inner- und außerhalb des Dienstes die glaubwürdige Ausübung des jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt. Auch dies konkretisiert sich nach der individuellen Funktion und Stellung. Durch die Formulierung "nicht beeinträchtigt" ist zum Ausdruck gebracht, dass das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge, evangelischer Bildung oder Leitung nicht in Widerspruch zu tragenden Grundsätzen des Glaubens treten darf. Dies wäre bei einem Verhalten der Fall, mit dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Glaubwürdigkeit der kirchlichen oder diakonischen Einrichtung, in der sie oder er tätig ist, aufs Spiel setzt. Damit ist ebenfalls nicht die kritische Reflexion kirchlichen Handelns ausgeschlossen, zu der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen sind. Eine Beeinträchtigung der glaubwürdigen Ausübung des Dienstes liegt bei einem Verhalten vor, das Grundsätze des christlichen Glaubens deutlich verletzt oder missachtet, so z. B. bei dem Engagement für eine extremistische Organisation.

Ob eine Verletzung der Loyalität oder ein Verhalten vorliegt, entscheidet im Zweifel die Religionsgemeinschaft, somit die Gliedkirche oder die Evangelische Kirche in Deutschland.

d) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden ersatzlos aufgehoben.

## **6.) § 5**

Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Absatz 1 enthält unverändert das sachlich gebotene und gestufte Verfahren, das von Beratung und Gespräch bis zur Ermahnung und Abmahnung reicht, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchliche Anforderungen aus dieser Richtlinie nicht mehr erfüllen oder gegen Loyalitätspflichten verstoßen.

Absatz 2 regelt ebenfalls unverändert, dass der Austritt aus der evangelischen Kirche geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Da es im deutschen Arbeitsrecht keine absoluten Kündigungsgründe gibt, ist jede Kündigung eine Abwägungsentscheidung. Bei der Abwägung hat die aktive Abwendung von der Kirche durch Austritt 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.

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. Auch der Austritt aus einer anderen christlichen Kirche während des Dienstverhältnisses ist grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

§ 9 Absatz 2 des AGG bestimmt, dass die Religionsgemeinschaften von ihren Beschäftigten "ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen" können. Ein deutlich illoyales Verhalten inner- oder außerhalb des Dienstes stellt daher einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar und ist geeignet, eine (außerordentliche) Kündigung zu begründen. Im Zweifel ist es die Aufgabe der verfassten Kirche zu klären, ob ein Verhalten einen Loyalitätspflichtverstoß oder eine grobe Missachtung der Kirche darstellt.

#### **7.) § 6**

Gliedkirchliche Bestimmungen

Keine Änderung gegenüber der bisherigen Regelung.

#### **8.) § 7**

Inkrafttreten

Die Neufassung der Richtlinie tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihr Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. am 1. Januar 2017 in Kraft. Für die Gliedkirchen tritt sie zu dem Zeitpunkt in Kraft, zu dem die jeweilige Gliedkirche der Richtlinie zugestimmt hat bzw. die Gliedkirche den Inhalt der Richtlinie in ihr Recht transformiert hat.

*Entwurf*  
*Stand: 29.08.2017*

**Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der  
Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie  
(Mitarbeitsanforderungsgesetz – MAnfG)**

**Vom**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**§ 1  
Geltungsbereich**

(1) 1Dieses Kirchengesetz regelt die kirchlichen Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen der kirchlichen Körperschaften und ihrer Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. 2Die Diakonischen Werke sollen ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten. Dies gilt nicht für Mitglieder, die einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland zugeordnet sind.

(2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

**§ 2  
Grundlagen des kirchlichen Dienstes**

(1) 1Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Dienst- oder Arbeitsverhältnissen in Kirche und ihrer Diakonie tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. 2Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 3Die 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) 1Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. 2Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.

(3) 1Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. 2Sie fördern die

Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

### **§ 3**

#### **Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses**

(1) 1Die Auswahl der beruflich in der Evangelisch- Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. 2Die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland 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. 3Dies gilt uneingeschränkt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in das Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament durch die Ordination oder Beauftragung berufen oder denen Aufgaben der Seelsorge oder des kirchlichen Unterrichts übertragen sind.

(2) 1Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, Leiterinnen und Leiter von kirchlichen Bildungseinrichtungen, Küsterinnen und Küster sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker müssen Mitglied einer christlichen Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. 2Referentinnen und Referenten, Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher sollen diese Voraussetzung erfüllen. 3Sofern 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.

(3) Für eine Einstellung in den Dienst der Evangelisch- Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie kommt in der Regel nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche oder einer der in Absatz 2 Satz 1 genannten Kirchen ausgetreten ist, ohne in eine der dort genannten Kirchen einzutreten.

### **§ 4**

#### **Kirchliche Anforderungen während des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses**

1Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. 2Sie haben sich daher gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland loyal zu verhalten und müssen die evangelische Identität der Dienststelle oder Einrichtung achten. 3Sie haben sich so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird.



## **§ 5**

### **Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

(1) 1Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in diesem Kirchengesetz genannte Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. 2Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (zum Beispiel Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.

(2) 1Für den weiteren Dienst in der Evangelisch- Lutherischen Kirche in Norddeutschland 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 einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Evangelisch- Lutherischen Kirche in Norddeutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. 2Gleiches gilt für den Austritt aus einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen. 3Für den weiteren Dienst kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.

## **§ 6**

### **Anderweitige Bestimmungen**

Soweit Anforderungen in kirchlichen Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieses Gesetzes hinausgehen, bleiben sie unberührt.

## **§ 7**

### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten außer Kraft

1. das Kirchengesetz über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche vom 10. Februar 2006 (GVObI. S. 38);

2. die Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 3. Februar 2009 (ABl. S. 88)

EKD	Nordkirche Stand: 29.08.2017
<p><b>Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie</b></p>	<p><b>Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsanforderungsgesetz MAnfG)</b></p>
<p><b>§ 1 Geltungsbereich</b></p> <p>(1) 1Diese 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. 2Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.</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> <p>(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.</p>	<p><b>§ 1 Geltungsbereich</b></p> <p>(1) 1Dieses Kirchengesetz regelt die kirchlichen Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <b>der Dienststellen der kirchlichen Körperschaften und ihrer Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.</b> 2<b>Die Diakonischen Werke sollen ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten. Dies gilt nicht für Mitglieder, die einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland zugeordnet sind.</b></p> <p>(2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.</p>
<p><b>§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes</b></p> <p>(1) 1Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. 2Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. 3Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 4Die 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.</p> <p>(2) 1Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die Auf-</p>	<p><b>§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes</b></p> <p>(1) 1Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. 2Alle Frauen und Männer, die <b>in Dienst- oder Arbeitsverhältnissen</b> in Kirche und ihrer Diakonie tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. 3Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 4Die 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.</p> <p>(2) 1Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die</p>

## Anlage 2

<p>gabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. 2Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.</p> <p>(3) 1Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. 2Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.</p>	<p>Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. 2Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.</p> <p>(3) 1Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. 2Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.</p>
<p><b>§ 3 Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p>(1) 1Die 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. 2Die 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. 3Dies gilt uneingeschränkt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind.</p> <p>(2) 1Für 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. 2Die Gliedkirchen können Satz 1 auf andere christliche Kirchen, die in ihrem Bereich zur Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen gehören, entsprechend anwenden.</p>	<p><b>§ 3 Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses</b></p> <p>(1) 1Die Auswahl der beruflich <b>in der Evangelisch- Lutherischen Kirche in Norddeutschland</b> und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. 2Die berufliche Mitarbeit <b>in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</b> 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. 3Dies gilt uneingeschränkt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, <b>die in das Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament durch die Ordination oder Beauftragung berufen oder denen Aufgaben der Seelsorge oder des kirchlichen Unterrichts übertragen sind.</b></p> <p>(2) 1Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, <b>Leiterinnen und Leiter von kirchlichen Bildungseinrichtungen, Küsterinnen und Küster sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker müssen</b> Mitglied einer christlichen Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland <b>oder einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</b> angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört.</p>

<p>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.</p> <p>(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.</p>	<p><b>2Referentinnen und Referenten, Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher sollen diese Voraussetzung erfüllen.</b></p> <p>3Sofern 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.</p> <p>(3) Für eine Einstellung in den Dienst der <b>Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</b> und ihrer Diakonie kommt <b>in der Regel</b> nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche oder <b>einer der in Absatz 2 Satz 1 genannten Kirchen ausgetreten ist, ohne in eine der dort genannten Kirchen einzutreten.</b></p>
<p><b>§ 4 Kirchliche Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p>(1) 1Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. 2Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. 3Christinnen und Christen haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. 4Nicht-Christinnen und Nicht-Christen haben die evangelische Prägung zu achten.</p> <p>(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.</p>	<p><b>§ 4 Kirchliche Anforderungen während des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses</b></p> <p>1Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. 2Sie haben sich daher gegenüber der <b>Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</b> loyal zu verhalten <b>und müssen die evangelische Identität der Dienststelle oder Einrichtung achten.</b> 3<b>Sie haben sich so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird.</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>§ 5 Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b></p> <p>(1) 1Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in dieser Richtlinie genannte Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. 2Als 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.</p> <p>(2) 1Für 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. 2Gleiches gilt für den Austritt aus einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen. 3Für 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 5 Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b></p> <p>(1) 1Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in diesem Kirchengesetz genannte Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. 2Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (zum Beispiel Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.</p> <p>(2) 1Für den weiteren Dienst in der <b>Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</b> 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 <b>oder einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland angeschlossen ist</b> oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. 2Gleiches gilt für den Austritt aus einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland <b>oder einer regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen auf dem Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</b> oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen. 3Für den weiteren Dienst kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die <b>Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland</b> und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 6 Gliedkirchliche Bestimmungen</b></p> <p>Soweit Anforderungen in gliedkirchlichen Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieser Richtlinie hinausgehen, bleiben sie unberührt.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 6 Anderweitige Bestimmungen</b></p> <p>Soweit Anforderungen in <b>kirchlichen</b> Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieses Kirchengesetzes hinausgehen, bleiben sie unberührt.</p>

<p style="text-align: center;"><b>§ 7 Inkrafttreten</b></p> <p>Diese Richtlinie tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihr Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. am 1. Januar 2017 in Kraft.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 7 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</b></p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.</p> <p><b>(2) Gleichzeitig treten außer Kraft</b></p> <p><b>1. das Kirchengesetz über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche vom 10. Februar 2006 (GVOBl. S. 38);</b></p> <p><b>2. die Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 3. Februar 2009 (ABl. S. 88)</b></p>

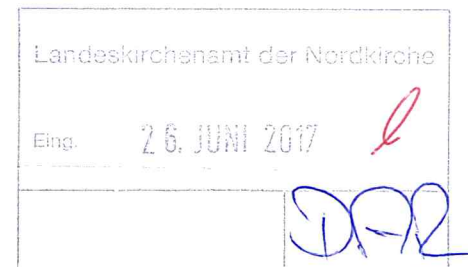
# GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Landeskirchenamt der Nordkirche  
Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht  
z.Hd. Frau Oberkirchenrätin S. Böhland  
Dänische Straße 21-35  
24103 Kiel

Stefan Voss  
Vorsitzender des GMAV DW M-V e.V.  
c/o Krankenhaus Ludwigslust  
-Mitarbeitervertretung-  
Neustädter Str.01/19288 Ludwigslust  
Tel. 03874 / 433 - 270  
0177 / 6507718  
Fax. 03874 / 433 - 241  
E-mail: [stefanvoss19294@gmx.de](mailto:stefanvoss19294@gmx.de)  
[gmb@wmk-hvb.de](mailto:gmb@wmk-hvb.de)

21. Juni 2017

**Mitarbeitsanforderungsgesetz**  
**Ihr Zeichen NK 3218-1-DAR Bö**  
**-hier: Ihre Schreiben vom 08. Mai und vom 24. Mai 2017**



Sehr geehrte Frau Oberkirchenrätin Böhland,

Ihnen danken wir für Ihre oben bezeichneten Schreiben, mit denen uns Gelegenheit gegeben wird, uns zu diesem Gesetzesvorhaben zu äußern.

Diese Gelegenheit nutzen wir sehr gerne und tragen dazu Folgendes vor:

1. Wir sprechen uns für die Streichung von § 3 Abs. 3 aus.  
Begründung: Aus unserer Sicht ist es -arbeitsrechtlich- das Gleiche, ob jemand nicht Mitglied einer Kirche ist, oder, ob jemand in der Kirche war, ausgetreten ist und die Stelle antritt.
2. Wir sehen eine Konkretisierung des § 4 als dringend erforderlich an, da wir die Unschärfen, die er beinhaltet, sehr bedauern:  
Es ist nicht konkret definiert und auch nichts beispielhaft dargestellt, wo die Grenzen sind, deren Überschreiten Illoyalität bedeuten.

Wir befürchten, dass diese unkonkreten Vorschriften und Sanktionsandrohungen nicht dazu führen, dass sich mehr Mitarbeiter/innen dazu entschließen, im Zeitalter des Fachkräftemangels eine Stelle in einer Mitgliedseinrichtung des DW M-V antreten.

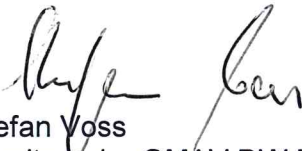
Es ist für uns grundsätzlich nachvollziehbar, dass auch der Arbeitgeber „Diakonie“ von seinen Mitarbeiter/innen loyales Verhalten erwartet. Jedoch muss für die Mitarbeiter/innen aus unserer Sicht klar und deutlich sein, mit welchen Schritten sie sich illoyal verhalten würden´.

3. Wir sehen eine Konkretisierung des § 5 als erforderlich an, und stellen uns da eine Ergänzung zum Abs. 2 mit folgender Aussage vor:  
Der Kirchenaustritt muss sanktionsfrei sein, sofern d. Mitarbeiter/in nicht einer der Berufsgruppen aus § 3 Abs. 2 Satz 1 angehört.

Wir bitten darum, dass unsere Stellungnahme im weiteren Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt wird.

Zur Klärung evtl. Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich und gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

  
Stefan Voss  
Vorsitzender GMAV DW M-V e.V.



AG-MAV Schleswig-Holstein, Triftstr. 139-143, 23554 Lübeck

Landeskirchenamt

Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht

Frau Susanne Böhland

Dänische Str. 21-35

24103 Kiel

Landeskirchenamt der Nordkirche

Empf. 29. JUNI 2017

DAR

AG-MAV HH	Michael Imbusch Forsmannstr. 19 22303 Hamburg 040-69659116
AG-MAV SH	Hans-Jürgen Piest Triftstr. 139-143 23554 Lübeck 0451-404093

27.06.2017/Pi/Im

**Stellungnahme zum Entwurf „Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Stand 22.05.2017)“**

**Sehr geehrte Frau Böhland,**

die Arbeitsgemeinschaften Schleswig-Holstein und Hamburg nehmen zu oben genanntem Entwurf wie folgt Stellung:

Der Entwurf des Mitarbeitsanforderungsgesetzes hält sich relativ eng an die `Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihre Diakonie` und trägt damit § 1(2) der Richtlinie Rechnung.

Wir fügen hierzu die Stellungnahme der Bundeskonferenz der der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der MAVen im diakonischen Bereich bei, die auch unsere Auffassung im Grundsatz wiedergibt.

Zum konkreten Entwurf eines Mitarbeitsanforderungsgesetzes:

§ 2: Eine Verschiebung hin zu größerer Verantwortlichkeit der Anstellungsträger für die Ausgestaltung der evangelischen Identität und Prägung der Einrichtungen, halten wir für den richtigen Weg. Zu sagen bleibt allerdings, dass damit über die konkrete Ausgestaltung des ev. Selbstverständnisses nichts ausgesagt ist. Die Anstellungsträger sind in der Verantwortung für die Gestaltung der ev. Identität der Einrichtungen sowie für die Prägung in den Arbeitsvollzügen. Was genau das für die Beschäftigten bedeutet ist nicht ausgeführt. Wann setzen sie sich also in Gegensatz dazu? Entscheidet das der Anstellungsträger? Hier bleibt eine Ungewissheit für die Beschäftigten. Es fehlt daher an klaren Richtlinien was erlaubt sein soll und was nicht. Die Unsicherheit kann sonst das dienstgemeinschaftliche Miteinander beeinträchtigen.

§ 3 (1) Satz 2: Wenn die Auswahl von MA sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrages in seiner konkreten Ausgestaltung richtet, ist es ausreichend in Satz 2 das Wort grundsätzlich durch „in aller Regel“ zu ersetzen. Dies würde auch zu einheitlicher Begrifflichkeit führen (wie in § 3,(3)).

§3,(2) Satz 2: Die Einführung einer Soll-Kategorie zur Heraushebung bestimmter Funktionen, die den Kernaufgaben des kirchlichen Auftrages näherstehen, mag durch seinen Differenzierungscharakter der praktischen Ausgestaltung dienlich sein. Inwieweit die Aufgaben der Küster\*innen hier dazu zu rechnen sind, ist uns fraglich. Um die mit „Erzieherinnen und Erzieher“ bezeichneten Aufgaben deutlicher zu differenzieren, plädieren wir dafür, die Deutung, wie im Kommentar ausgeführt, mit in den Gesetzestext aufzunehmen und von „Erzieherinnen und Erziehern in ev. Kindertagesstätten“ zu sprechen. In den Diakonischen Einrichtungen gibt es zahlreiche Erzieherinnen und Erzieher, die nicht in Kindertagesstätten arbeiten, sondern z. B. in Behinderteneinrichtungen, sie haben es mitunter auch mit Erwachsenen zu tun. Die Aufgaben dort sind nicht vorrangig grundsätzlich persönlichkeitsbildende. Die Anforderungen an Erzieherinnen außerhalb ev. Kindertagesstätten sind deshalb mit §3,(2) Satz 3 ausreichend geregelt.

§ 3,(3): Generell bleibt der Entwurf bei einem Regel/Ausnahme Prinzip auf Basis formaler Kirchenzugehörigkeit. Das formale Zugehörigkeit bei Einstellung in eins der in §3, (1) Satz 3 beschriebenen verkündigungsnahen Tätigkeitsfelder unabdingbar ist, ist unbenommen. Bei Einstellungen in anderen Bereichen vergangene Kirchenaustritte zum Kriterium zu machen, halten wir für überzogen. Erforderlich ist unserer Ansicht nach etwas anderes: Jedem, der bereit ist sich gegenüber der ev. Identität der Einrichtung loyal zu verhalten, den Eintritt in die Dienstgemeinschaft prinzipiell nicht zu versagen. Daher plädieren wir dafür, hier auf dieses Formkriterium zu verzichten. Der Austritt sollte lediglich für Personen im Bereich der in §3, (1) Satz 3 genannten Tätigkeitsfelder sanktionsfähig sein. Für schwierig halten wir auch die Überprüfung vergangener Kirchenaustritte.

§ 4 Satz 3: Hierzu möchten wir wiederholen, was wir unter § 2 in Satz 4-9 geschrieben haben.

§ 5: Den Austritt aus der Kirche während des Arbeitsverhältnisses (§ 5,(2) zu sanktionieren halten wir für den falschen Weg. Es muss jedem Mitarbeiter ohne Gefährdung seines Arbeitsplatzes frei stehen, Entscheidungen über eine formale Kirchenzugehörigkeit zu treffen. Die freie Entscheidung steht unserer Meinung nach der Loyalität gegenüber der Ev. Kirche und der Einrichtung nicht entgegen. Die Erfahrung zeigt auch, dass dort, wo ein Kirchenaustritt möglich ist, es nicht zu signifikanten Austrittswellen gekommen ist, sondern Gespräche zur Bedeutung kirchlicher Prägung im Bewusstsein der vorbehaltlosen Entscheidungsfreiheit auf fruchtbareren Boden fallen, wohl weil Menschen sich ohne Entscheidungsdruck und Befürchtungen besser auch für Fragen christlichen Seins öffnen können. Diese Offenheit gilt es zu fördern. Die Prägung der Einrichtungen muss durch das tägliche Miteinander überzeugen. Der Ansatz dazu ist in der größeren Verantwortung der Anstellungsträger für die Ausgestaltung der evangelischen Identität und Prägung (§2) gegeben und es gilt ihn dienstgemeinschaftlich auszugestalten.

  
Hans-Jürgen Piest  
Vorsitzender AG-MAV SH

  
Michael Imbusch  
Vorsitzender AG-MAV HH