

zu TOP 3.4

(5. Tagung der III. Landessynode vom 24. bis 26. September 2026)

**Erstes Kirchengesetz zur Änderung des
Mitarbeitsanforderungsgesetzes**

Hinweis:

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

Für weiterführende Begründungen zu den abgeänderten Textstellen können die Tagungsberichte der Landessynode auf www.nordkirche.de eingesehen werden.

Az.: 3636-008/004 – R Lu, DAR Bö
14. Oktober 2026



Vorlage

zur Beratung in der Landessynode

Gegenstand: Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitsanforderungsgesetzes

0. Beschlussvorschlag:

Der Landessynode wird durch die Kirchenleitung folgender Beschluss empfohlen:

Die Landessynode beschließt das Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitsanforderungsgesetzes [Anlage Nr. 1].

A. Problem/Herausforderung und Zielsetzung

Durch die jüngere höchstrichterliche Rechtsprechung und Umstände in der Praxis ist die Anwendung der bisher geltenden Regelungen zum Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft bei Begründung und während des Arbeits- und Dienstverhältnisses teilweise nicht mehr möglich. Daher sind Änderungen in den gesetzlichen Regelungen notwendig.

B. Lösung

Es werden Anpassungen an Rechtsprechung und Praxis durch Änderung des Gesetzes vorgenommen.

C. Alternativen

Das Gesetz wird in der bisherigen Fassung unter erschwelter Anwendung seitens der Praxis und dem Risiko von Gerichtsentscheidungen zu unseren Lasten unverändert beibehalten.

Anstelle der Fortschreibung des Gesetzes wird die Mitarbeitsrichtlinie der EKD textgleich übernommen und nur um Regelungen für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) ergänzt.

D. Finanzielle Auswirkungen

Keine.

E. Folgenabschätzung: keine

E.1 Kirchengemeinden

E.2 Kirchenkreise

E.3 Landeskirchliche Ebene

E.4 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (Votum der Jungen Nordkirche)

F. Weitere mögliche Folgen

Keine.

G. Stellungnahme der beteiligten Gremien/Stellen

<i>Nr.</i>	<i>Gremium / Stelle</i>	<i>Stellungnahme</i>
G1	Junge Nordkirche	Zustimmung
G2	Diakonisches Werk Landesverband SH	12.3.2026
G3	Diakonisches Werk Landesverband HH	12.3.2026
G4	Diakonisches Werk Landesverband MV	12.3.2026
G5	Theologische Kammer	14.8.2026
G7	Kammer für Dienste und Werke	27.8.2026 (mündlich)
G8	Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen	16.3.2026
G9	AG Mitarbeitervertretung DW Landesverband SH	Offen
G10	AG Mitarbeitervertretung DW HH	12.3.2026
G11	Gesamtausschuss Mitarbeitervertretung DW MV	Zustimmung
G12	Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit	Zustimmung

H. Zeitplanung

Beratung Landeskirchenamt	am 31.3.2026
Beratung Kirchenleitung (1. Lesung)	am 24./25.4.2026
Beratung Rechtsausschuss	am 12.6.2026
Beratung Kirchenleitung (2. Lesung)	am 28./29.8.2026
Beratung Landessynode	am 24. - 26.9.2026

Anlagen:

- Nr. 1.: Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitsanforderungsgesetzes
- Nr. 2.: Synopse
- Nr. 3.: Gemeinsame Stellungnahme Diakonie
- Nr. 4.: Stellungnahme Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Diakonisches Werk Hamburg
- Nr. 5.: Stellungnahme Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
- Nr. 6.: Stellungnahme der Theologischen Kammer

Begründung**I. Beweggründe für die Änderungen des Gesetzes:**

Insbesondere aufgrund der jüngeren höchstrichterlichen Rechtsprechung sind Anpassungen im Mitarbeitsanforderungsgesetz der Nordkirche erforderlich. Der Ursprung liegt in den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Bundearbeitsgerichts im Fall „Egenberger ./ Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.“. Die Gerichte hatten darüber zu entscheiden, ob die Kirchenmitgliedschaft als berufliche Anforderung bei der Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung der Bewerberin führte (Einzelheiten zu den Entscheidungen der hohen Gerichte siehe Erläuterungen am Ende der Gesetzesbegründung).

Neben der jüngeren höchstrichterlichen Rechtsprechung haben auch die Neufassung der Arbeitsrichtlinie der EKD und die Umstände in der Praxis dazu geführt, dass das Mitarbeiteranforderungsgesetz der Nordkirche anzupassen ist.

Vor Erarbeitung konkreter Änderungen im Mitarbeiteranforderungsgesetz wurde der Kirchenleitung zur Beratung in ihrer Sitzung am 10. Januar 2025 ein Werkstattbericht vorgelegt. Darin wurden grundsätzliche Änderungsvorschläge aufgezeigt und mit Zustimmung der Kirchenleitung in einer Arbeitsgruppe beraten. Diese Arbeitsgruppe setzte sich zusammen aus Synodalen, Mitgliedern der Kirchenleitung, Vertreterinnen und Vertretern der Diakonie sowie Personalleitungen der Kirchenkreise. Die Beratungsergebnisse sind ebenso wie die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in die Änderungen des Mitarbeiteranforderungsgesetzes eingeflossen.

II. Begründung der Änderungen im Einzelnen:

§ 1 Geltungsbereich

§ 1 stellt nunmehr klar, dass auch die Anstellungsträger in den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen sind. Dadurch wird ihre Verantwortung für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben ausdrücklich hervorgehoben.

§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

In § 2 wird beschrieben, wie der Auftrag der Bezeugung des Evangeliums im Dienst der Kirche zum Tragen kommt und wie er durch Anstellungsträger und Mitarbeitende zu erfüllen ist.

Neu aufgenommen wurde in Satz 3, dass der Auftrag unter den jeweiligen Rahmenbedingungen das Profil der Dienststellen und Einrichtungen bestimmt. Damit kommt zum Ausdruck, dass sich der kirchliche Auftrag nicht einheitlich, sondern differenziert anhand der Art der Einrichtungen und darüber hinaus der örtlichen und gesellschaftlichen Bedingungen ausrichtet. So können diakonische Einrichtungen bereits anders ausgerichtet sein als kirchliche Einrichtungen. Ebenso können sich beispielsweise die Rahmenbedingungen in einer Pflegeeinrichtung von der einer Beratungsstelle unterscheiden. Auch sind Einrichtungen in einer Großstadt, wie z.B. Hamburg, anderen örtlichen und ggf. auch gesellschaftlichen Bedingungen ausgesetzt als beispielsweise in einer ländlichen Region oder sogar in verschiedenen Stadtteilen.

§ 3 Kirchliche Anforderungen an die Anstellungsträger

Um der besonderen Verantwortung der Anstellungsträger Ausdruck zu verleihen, sind die Anforderungen an die Anstellungsträger nunmehr im Mitarbeiteranforderungsgesetz in einem eigenen Paragraphen dargestellt und im Zuge dessen überarbeitet worden.

Im Wesentlichen wird in dieser Vorschrift deutlich gemacht, dass die Anstellungsträger verpflichtet sind, den kirchlichen Auftrag anhand der jeweiligen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen aktiv zu gestalten. Die konkrete Ausformung dieses Auftrags ist im Hinblick auf die Kirchenmitgliedschaft als kirchliche Anforderung von zentraler Bedeutung.

Es obliegt den Anstellungsträgern, die für das jeweilige Handlungsfeld relevanten christlichen Überzeugungen, Ziel und Werte aufzustellen. Dies ist für jede konkret auszuübende berufliche Tätigkeit angemessen zu beschreiben und entsprechend zu dokumentieren (vgl. § 4 Absatz 1 Satz 4). Damit sollen die kirchlichen Anforderungen an Mitarbeitende ausreichend bestimmt, transparent und überprüfbar festgelegt werden. Dies ist sowohl für die Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses entscheidend als auch während dessen Ausübung.

Unverändert sind die Anstellungsträger darüber hinaus verpflichtet, ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit zu vermitteln und die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens zu fördern. Dazu gehört auch das Angebot von geeigneten Fort- und Weiterbildungsangeboten.

§ 4 Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

Die berufliche Tätigkeit in Kirche und Diakonie auf dem Gebiet der Nordkirche richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung des kirchlichen Auftrages. Inwieweit dafür eine Kirchenmitgliedschaft erforderlich ist – und in welcher Form – wird in dieser Vorschrift des Gesetzes geregelt. Die Veränderungen durch die jüngere Rechtsprechung und die Praxis werden in dieser Vorschrift besonders deutlich erkennbar.

I.

Den einzelnen Regelungen zu den kirchlichen Anforderungen bei der Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses wurde als Leitsatz vorangestellt, dass die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche für die berufliche Mitarbeit in der Nordkirche und ihrer Diakonie von Bedeutung ist. So soll beispielsweise bei gleicher Eignung derjenigen Person bei der Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der Vorrang eingeräumt werden, die eine Kirchenmitgliedschaft aufweist.

Sodann wurde in Übereinstimmung mit der jüngsten höchstrichterlichen Rechtsprechung der Grundsatz für alle Tätigkeiten im Rahmen der beruflichen Mitarbeit in der Nordkirche und ihrer Diakonie aufgestellt, dass sich das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung bestimmt.

Im Hinblick auf die neu eingefügten Anforderungen an den Anstellungsträger in § 3 wurde im Zusammenhang mit dem vorbenannten Grundsatz aufgenommen, dass es den Anstellungsträgern obliegt, jedenfalls für Tätigkeiten, für deren Ausübung das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft nicht vollständig zweifelsfrei zu beurteilen ist, entsprechende Tätigkeitsbeschreibungen zu erstellen. Diese Regelung wird – auch seitens der EKD – als erforderlich erachtet, da die Tätigkeitsbeschreibung im Streitfall die Grundlage für die Rechtmäßigkeit der Forderung der Kirchenmitgliedschaft darstellt.

II.

Im weiteren Verlauf dieser Vorschrift wurde das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft anhand von Berufsgruppen von besonderer und relativ besonderer Bedeutung für die Erfüllung des kirchlichen Auftrages unter Annahme von Regelfällen präzisiert. Diese berufsbezogene Ausrichtung hat sich in der Praxis bewährt und wurde daher beibehalten. Diese Vorgehensweise soll den Anstellungsträgern eine Orientierung geben. Eine Beurteilung des Einzelfalles kann immer dazu führen, dass diese Regelannahme nicht zutrifft.

Die Präzisierung nach Berufsgruppen beginnt in Absatz 2. Darin ist geregelt, dass die Mitgliedschaft in einer Kirche der EKD oder einer Kirche, die mit der EKD verbunden ist, für Mitarbeitende uneingeschränkt vorausgesetzt wird, 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. Dabei handelt es sich nach dem BVerfG um Tätigkeiten, die für die religiöse Identität nach innen von besonderer Bedeutung sind (etwa Nähe zum Verkündigungsauftrag, Vermittlung religiöser Inhalte, Seelsorge). Diese Berufsgruppe ist von besonderer Bedeutung für die Erfüllung des kirchlichen Auftrages. Daher ist die Forderung der Kirchenmitgliedschaft bei diesen Tätigkeiten im Regelfall rechtmäßig.

Zu der Berufsgruppe gehören insbesondere Pastorinnen und Pastoren, Diakoninnen und Diakone, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit A- und B-Stellen (Kantorinnen und Kantoren).

In Absatz 3 werden jene Berufsgruppen von relativ besonderer Bedeutung für die Erfüllung des kirchlichen Auftrags aufgeführt. Bei ihnen soll die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die der ACK angeschlossen ist oder der VEF angehört, vorliegen. „Soll vorliegen“ heißt unter rechtlichen Aspekten „muss wenn kann“. Das bedeutet, es ist möglichst darauf hinzuwirken, ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit Personen einzugehen, die Mitglied einer Kirche

sind. Bei mehreren sich bewerbenden Personen mit gleicher Qualifikation ist mit der Person bzw. einer der Personen das Dienst- oder Arbeitsverhältnis einzugehen, welche eine Kirchenmitgliedschaft innehat. Ist keine der sich bewerbenden Personen Mitglied in einer Kirche, so muss diese nicht zwingend als berufliche Anforderung vorliegen; es ist dann anhand der Qualifikation zu entscheiden.

Dazu gehören Dienststellenleitungen, Küsterinnen und Küster, sonstige Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Beschäftigte, die für das evangelische Profil in besonderer Weise verantwortlich sind. Tätigkeiten mit Repräsentations- und Leitungsfunktion sind nach dem BVerfG für die religiöse Identität nach außen von Bedeutung. Das BVerfG nennt in diesem Zusammenhang Kriterien, wie Außendarstellung, glaubwürdige Repräsentation, Leitungsfunktion und Mission. Eine glaubwürdige Vertretung des kirchlichen Ethos nach außen setzt voraus, dass die handelnde Person die christlichen Werte nicht nur als Faktenwissen vermittelt, sondern als Teil ihrer eigenen Identität verkörpert. Die Kirchenmitgliedschaft ist hierbei kein rein fachliches Qualifikationsmerkmal, sondern ein essenzielles Kriterium für die Authentizität des kirchlichen Zeugnisses. Nach dem BVerfG sind dies ebenfalls für die religiöse Identität bedeutsame Positionen und daher ist die Forderung der Kirchenmitgliedschaft regelmäßig als rechtmäßig anzusehen.

Unter Dienststellenleitungen im Sinne dieser Vorschrift sind alle leitenden Personen einer kirchlichen oder diakonischen Einrichtung bzw. Dienststelle zu verstehen. Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen (z.B. Leitung einer Pflegeeinrichtung) und deren ständige Vertretungen. Daneben gehören auch Personen zur Dienststellenleitung, die ständig mit Dienststellenaufgaben beauftragt sind.

1.

Im Bereich der Bildungs- und Jugendarbeit ist hinsichtlich der erforderlichen Form der Kirchenmitgliedschaft zu differenzieren. Handelt es sich um Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendarbeit, die regelmäßig von Diakoninnen und Diakonen oder Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen ausgeübt wird, so ist die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, die mit der EKD verbunden ist, erforderlich. Das gilt auch für den Fall, dass Mitarbeitende eine dieser Berufsgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben, ohne offiziell beauftragt zu sein – etwa pädagogisches Personal wie Erzieherinnen und Erzieher.

2.

Im Bereich der Kindertagesstätten wird für die Leitung der Einrichtung und ihre Stellvertretung wie auch beim übrigen pädagogischen Personal die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die der ACK angeschlossen ist oder der VEF angehört, regelmäßig gefordert werden können. Eine weitere Differenzierung für pädagogisches Personal wird grundsätzlich nicht vorgenommen. Alle Mitarbeitenden in diesem Bereich arbeiten religionssensibel und -pädagogisch. Eine Ausnahme bildet lediglich pädagogisches Personal, welches beispielsweise ausschließlich speziell sprachpädagogisch, heilpädagogisch oder sportpädagogisch tätig ist, also deren Fokus auf fachlicher Spezialisierung liegt. Bei diesen Tätigkeiten wird regelmäßig keine Kirchenzugehörigkeit erwartet werden können.

3.

Handelt es sich um Tätigkeiten im Bereich der Erwachsenenbildung, so wird im Regelfall die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die der ACK angeschlossen ist oder der VEF angehört, erwartet werden können.

4.

Für die Tätigkeit von Küsterinnen und Küstern ist die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die der ACK angeschlossen ist oder der VEF angehört, uneingeschränkt erforderlich. Dies liegt in der besonderen Nähe dieser Funktion zum kirchlichen Leben und zur liturgischen Praxis begründet.

5.

Für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern mit einer Tätigkeit auf einer A- oder B-Stelle (Kantorinnen und Kantoren) ist die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, die mit der EKD verbunden ist, zwingend (s.o.).

Anders gestaltet sich die Forderung der Kirchenmitgliedschaft bei sonstigen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, etwa mit einer C- oder D-Qualifikation. In diesen Fällen ist die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die der ACK angeschlossen ist oder der VEF angehört, vorgesehen.

6.

Neu ist die Aufnahme derjenigen Beschäftigten, die für das evangelische Profil in besonderer Weise verantwortlich sind. Bei ihnen wird ebenfalls die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die der ACK angeschlossen ist oder der VEF angehört, vorausgesetzt.

Dafür wurden die Berufsgruppen der Referentinnen und Referenten, der Lehrkräfte und der Erzieherinnen und Erzieher gestrichen. Der Streichung der Referentinnen und Referenten sowie Lehrkräfte liegt zugrunde, dass aufgrund der verschiedenen Ausrichtungen der konkreten Tätigkeit ein Regelfall schwer zu bilden ist; Es kommt hier noch deutlicher auf den konkreten Einzelfall an. Zudem entsteht durch die Öffnung ein größerer Gestaltungsspielraum, der die Praxis deutlich entlasten und zu mehr Flexibilität bei der Personalgewinnung führen soll (u.a. wegen Fachkräftemangel).

III.

Im Zweifel gilt immer der Grundsatz aus Absatz 1 Satz 3: Das Erfordernis der Mitgliedschaft von Mitarbeitenden in einer Gliedkirche der EKD, einer Kirche der ACK oder der VEF bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung.

IV.

Gestrichen wurde die bisher enthaltene ausdrückliche Ausnahmeregelung, nach welchen Kriterien auf eine Kirchenmitgliedschaft verzichtet werden kann. Ein Verweis auf den Grundsatz, dass die Kirchenmitgliedschaft an der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung auszurichten ist, wird für ausreichend erachtet. Damit kommt noch einmal deutlich zum Ausdruck, dass es immer auf die konkret auszuübende Tätigkeit der Mitarbeitenden ankommt – pauschale oder formale Vorgaben treten zugunsten einer einzelfallbezogenen Bewertung zurück.

V.

Bisher war zudem geregelt, dass für die berufliche Mitarbeit in der Nordkirche nicht geeignet ist, wer aus der Kirche ausgetreten ist. Da der Schwerpunkt der Entscheidung über das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft zukünftig an der konkret auszuübenden Tätigkeit ausgerichtet wird, ist diese Regelung ebenfalls gestrichen worden. Ein pauschaler Ausschluss aufgrund eines Kirchenaustritts ist mit der Neuregelung des § 4 nicht mehr vereinbar. Es wäre ein Widerspruch, wenn ein aktiver Austritt aus der Kirche im Gegensatz zur Konfessionslosigkeit ein Merkmal begründen würde, dass zwingend zu einer Nichteinstellung sich bewerbender Personen führt. In beiden Fällen kann sich aus dem Einzelfall der konkret auszuübenden Tätigkeit ergeben, dass eine Kirchenmitgliedschaft gar nicht gefordert werden kann.

§ 5 Kirchliche Anforderungen während des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

Diese Vorschrift ist inhaltlich unverändert beibehalten worden. Sie regelt die grundsätzliche Loyalitätspflicht der Mitarbeitenden im Rahmen der Ausübung ihres kirchlichen oder diakonischen Dienstes.

§ 6 Verstöße gegen kirchliche Anforderungen durch Mitarbeitende

In § 6 sind Maßnahmen für den Fall geregelt, dass Mitarbeitende die in diesem Gesetz verankerten Anforderungen an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr erfüllen. Zunächst soll durch Beratung und klärende Gespräche versucht werden, Mitarbeitende dazu zu bewegen, die kirchlichen Anforderungen wiederherzustellen. Bleibt dies ohne Wirkung und sind mildere arbeitsrechtliche Maßnahmen - wie beispielsweise Versetzung, Abmahnung oder ordentliche Kündigung - nicht möglich oder wirkungslos, wird als letzte Maßnahme nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalles die außerordentliche Kündigung in Aussicht gestellt. Der Ausspruch einer Kündigung als letzte Maßnahme muss mit viel Bedacht anhand des Einzelfalles strengstens geprüft werden.

Der Kirchenaustritt während der Ausübung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses ist als Verstoß gegen die kirchlichen Anforderungen in Absatz 2 der Vorschrift ausdrücklich genannt. Damit wird die Haltung der Nordkirche zum Ausdruck gebracht, dass ein Kirchenaustritt grundsätzlich als ein aktives Abwenden von der Kirche verstanden wird. Die Aussage „in der Regel“ zeigt allerdings, dass der Kirchenaustritt während des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses nicht automatisch ein Grund für eine Kündigung ist. Es kommt immer auf die Umstände des Einzelfalles an.

In erster Linie wird zu prüfen sein, ob die konkrete Tätigkeit im Fall einer erneuten Stellenbesetzung das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft rechtfertigen würde. Zudem können im Einzelfall Gründe für den Kirchenaustritt vorliegen, die im Rahmen einer Abwägung dazu führen, dass eine Kündigung nicht verhältnismäßig und damit nicht gerechtfertigt wäre.

III. Erläuterungen zu den Entscheidungen der hohen Gerichte:

Zu der Frage, ob die Kirchenzugehörigkeit als berufliche Anforderung zur Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses eine ungerechtfertigte Benachteiligung für sich bewerbende Personen darstellt oder nicht, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 25. Oktober 2018 (AZ. 8 AZR 501/14) eine Entscheidung gefällt. Im Fall Egenberger ./ Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass es sich nicht um eine gerechtfertigte berufliche Anforderung handelt, wenn von der sich bewerbenden Person um die befristete wissenschaftliche Referententätigkeit im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche verlangt wird. Das BAG ist in seiner Entscheidung davon ausgegangen, dass die kirchliche Selbstbestimmungsklausel in § 9 Abs. 1 1. Alt. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), wonach das kirchliche Selbstbestimmungsrecht bzw. das Selbstverständnis einer Religionsgemeinschaft allein die berufliche Anforderung der Kirchenzugehörigkeit rechtfertigen kann, vor dem Hintergrund der EuGH-Rechtsprechung zu Art. 4 Abs. 2 der Antidiskriminierungsrichtlinie nicht mehr anwendbar sei.

Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. hat im Einvernehmen mit der EKD wegen des Eingriffs in das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gegen das Urteil des BAG Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eingelegt. Am 29. September 2025 hat das BVerfG darüber entschieden; es hat der Verfassungsbeschwerde stattgegeben.

Nach Auffassung des BVerfG ermöglichen die unionsrechtlichen Vorgaben in der Antidiskriminierungsrichtlinie den Mitgliedsstaaten bei der Feststellung der Reichweite des religiösen Selbstbestimmungsrechts einen Gestaltungsspielraum. Die unionskonforme Auslegung der einschlägigen nationalen Bestimmungen erfolgt nach dem BVerfG in einer Zweistufenprüfung. Im Rahmen der ersten Stufe ist seitens der Gerichte der direkte Zusammenhang zwischen der geforderten beruflichen Anforderung (Kirchenmitgliedschaft) und der konkreten Tätigkeit nur dahingehend zu überprüfen, ob die Darlegung des Zusammenhangs angesichts des religiösen Ethos der Organisation plausibel ist. Eine eigene Bewertung seitens des Gerichts scheidet an dieser Stelle aus.

In der zweiten Stufe dagegen ist eine Gesamtabwägung der betroffenen rechtlichen Belange – kirchliches Selbstbestimmungsrecht vs. Gleichbehandlungsgrundsatz (Diskriminierungsverbot) – vorzunehmen. Im Rahmen der Abwägung ist dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften nach der Auffassung des BVerfG ein besonderes Gewicht beizumessen, wobei gleichzeitig der Zweck des Schutzes vor Diskriminierung wegen der Religion nicht vernachlässigt werden darf. Dabei ist die unionsrechtliche Vorgabe zu beachten, wonach es sich bei der konkreten Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung um eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung handeln muss. Dies ist von der Religionsgemeinschaft darzulegen und zu begründen und unterliegt der vollen Überprüfung des Gerichts.

Daraus folgt, je größer die Bedeutung der konkreten Tätigkeit für die religiöse Identität der Religionsgemeinschaft nach innen oder außen, desto mehr Gewicht erhält das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft. Auch wenn dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften ein besonderes Gewicht beizumessen ist, unterliegen die Religionsgemeinschaften auch nach der Entscheidung des BVerfG gesteigerten Anforderungen an die Begründung einer Ungleichbehandlung wegen der Religion, nunmehr im jeweils konkreten Fall.

Das BVerfG hat das Urteil des BAG auf die Verfassungsbeschwerde hin aufgehoben und die Sache an das BAG zurückverwiesen.

Mit Datum 21. Mai 2026 hat das BAG im Fall Egenberger ./ Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V neu entschieden. Das Gericht sieht die Benachteiligung nach § 9 Absatz 1 Alternative 2 AGG danach ausnahmsweise als gerechtfertigt an. Bei Vornahme der gebotenen Abwägung hat das BAG die Kirchenmitgliedschaft als berufliche Anforderung im Fall der konkreten Stelle insbesondere wegen der Aufgabe der Vertretung des Beklagten nach außen als erfüllt angesehen.

gez. Dr. Nora Lutze-Sorger (Dezernat Recht)

Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitsanforderungsgesetzes

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Mitarbeitsanforderungsgesetzes

Das Mitarbeitsanforderungsgesetz vom 29. November 2017 (KABl. 2018 S. 2) wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 1 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Dieses Kirchengesetz regelt die kirchlichen Anforderungen an die Anstellungsträger sowie an die in privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitenden der Dienststellen der kirchlichen Körperschaften und ihrer Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.“

2. § 2 wird durch den folgenden § 2 ersetzt:

„§ 2

Grundlagen des kirchlichen Dienstes

„1 Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. 2 Alle, die in Anstellungsverhältnissen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie sowie in den zugeordneten Einrichtungen tätig sind, tragen zur Erfüllung dieses kirchlichen Auftrags bei. 3 Er bestimmt unter den jeweiligen Rahmenbedingungen das Profil der Dienststellen und Einrichtungen und ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern und Mitarbeitenden. 4 Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

3. Nach § 2 wird der folgende § 3 eingefügt:

„§ 3

Kirchliche Anforderungen an die Anstellungsträger

1 Die Anstellungsträger der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie sowie aller weiteren zugeordneten Einrichtungen haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. 2 Sie vermitteln ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit und fördern die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens, auch durch Fort- und Weiterbildungsangebote.“

4. Der bisherige § 3 wird durch den folgenden § 4 ersetzt:

**„§ 4
Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des
Dienst- oder Arbeitsverhältnisses**

„(1) 1 Für die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie ist die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche von Bedeutung. 2 Die Auswahl der beruflich in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeitenden richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. 3 Das Erfordernis der Mitgliedschaft von Mitarbeitenden in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche 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 bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung. 4 Es obliegt den Anstellungsträgern entsprechende Tätigkeitsbeschreibungen zu erstellen.

(2) 1 Für Mitarbeitende, die in das Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament durch die Ordination bzw. Beauftragung berufen oder denen Aufgaben der Seelsorge oder des kirchlichen Unterrichts übertragen sind, wird uneingeschränkt die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist, erwartet. 2 Dazu gehören insbesondere Pastorinnen und Pastoren, Diakoninnen und Diakone sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. Das Erfordernis der Zugehörigkeit nach Satz 1 gilt ebenfalls für Kantorinnen und Kantoren (Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit A- und B-Stellen).

(3) Dienststellenleitungen sowie deren Stellvertretungen, Küsterinnen und Küster, sonstige Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Mitarbeitende, die für das evangelische Profil in besonderer Weise verantwortlich sind, sollen 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.“

5. Der bisherige § 4 wird zu § 5 und wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Angabe „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ durch die Angabe „Mitarbeitenden“ ersetzt.

b) In Satz 3 wird die Angabe „jeweiligen“ durch die Angabe „kirchlichen oder diakonischen“ ersetzt.

6. Der bisherige § 5 wird zu § 6 und wie folgt geändert:

a) In der Überschrift wird die Angabe „an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ durch die Angabe „durch Mitarbeitende“ ersetzt.

b) Die Absätze 1 und 2 werden durch die folgenden Absätze 1 und 2 ersetzt:

„(1) 1 Erfüllen Mitarbeitende eine in diesem Kirchengesetz genannte Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch darauf hinwirken, dass die betreffende Anforderung wieder erbracht wird. 2 Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn die weggefallene berufliche Anforderung nicht auf andere Weise (zum Beispiel Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) wiederhergestellt werden kann.

(2) Absatz 1 findet unter Berücksichtigung des jeweiligen Mitgliedschaftserfordernisses nach § 4 in der Regel auch auf Mitarbeitende Anwendung, die während des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche austreten.“

9. Der bisherige § 6 wird zu § 7.

10. Der bisherige § 8 wird gestrichen.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Mitarbeitsrichtlinie – Aktuelle Fassung vom 15.02.2024	Mitarbeitsanforderungsgesetz vom 29.11.2017	Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mit- arbeitsanforderungsgesetzes vom ...
Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (<u>Mit- arbeitsrichtlinie</u>) Vom 20. Januar 2024	Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der berufli- chen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutheri- schen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsanforderungsgesetz – ManfG) Vom 29. November 2017	Artikel 1 Änderung des Mitarbeitsanforderungsgeset- zes Das Mitarbeitsanforderungsgesetz vom 29. No- vember 2017 (KABl. 2018 S. 2) wird wie folgt ge- ändert:
Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat am 8. Dezember 2023 aufgrund von Artikel 9 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland die Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 20. Januar 2024 (ABl. EKD S. 30) geändert und wie folgt neu gefasst:		

Präambel

1 Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. 2 Dies geschieht durch öffentliches Zeugnis, christliche Spiritualität, helfendes Handeln sowie kirchliche Gemeinschaft. 3 Dieser Dienst orientiert sich am evangelischen Selbstverständnis und Ethos.

Alle Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie leisten einen Beitrag für die Gesellschaft, der immer über die bloße Funktion der jeweiligen Tätigkeit hinausgeht und stets im Zusammenwirken mit anderen im Rahmen einer Dienstgemeinschaft geschieht.

Hierfür erlässt die Evangelische Kirche in Deutschland diese Richtlinie, in der sie wesentliche kirchliche Anforderungen zur beruflichen Mitarbeit an Einrichtungen und Mitarbeitende benennt.

§ 1 Geltungsbereich (1) 1 Diese Richtlinie regelt kirchliche Anforderungen an die Anstellungsträger sowie an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitenden der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie sowie weiteren Einrichtungen, die der Evangelischen Kirche in Deutschland zugeordnet sind. 2 Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen. (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. (3) Diese Richtlinie gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.	§ 1 Geltungsbereich (1) 1 Dieses 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. 2 Die Diakonischen Werke sollen ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten. 3 Dies gilt nicht für Mitglieder, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland zugeordnet sind. (2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.	§ 1 Geltungsbereich (1) 1 Dieses Kirchengesetz regelt die kirchlichen Anforderungen an die Anstellungsträger sowie an die in privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitenden der Dienststellen der kirchlichen Körperschaften und ihrer Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. 2 Die Diakonischen Werke sollen ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten. 3 Dies gilt nicht für Mitglieder, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland zugeordnet sind. (2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Mitarbeitende in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.
§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes 1 Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer	§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes (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	§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes 1 Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. 2 Alle, die in Anstellungsverhältnis-

Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. 2 Alle, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche und ihrer Diakonie sowie in den zugeordneten Einrichtungen tätig sind, tragen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags bei. 3 Dieser Auftrag bildet die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitenden. 4 Er bestimmt unter den jeweiligen Rahmenbedingungen das Profil der Dienststellen und Einrichtungen.	Dienst- oder Arbeitsverhältnissen in Kirche und ihrer 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) 1 Die kirchlichen und diakonischen 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 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.	sen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie sowie in den zugeordneten Einrichtungen tätig sind, tragen zur Erfüllung dieses kirchlichen Auftrags bei. 3 Er bestimmt unter den jeweiligen Rahmenbedingungen das Profil der Dienststellen und Einrichtungen und ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern und Mitarbeitenden. 4 Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.
---	--	--

§ 3 Anforderungen an die Anstellungsträger 1 Die Anstellungsträger der Kirche und ihrer Diakonie sowie aller weiteren zugeordneten Einrichtungen haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. 2 Sie vermitteln ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit und fördern die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens.		§ 3 Kirchliche Anforderungen an die Anstellungsträger 1 Die Anstellungsträger der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie sowie aller weiteren zugeordneten Einrichtungen haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. 2 Sie vermitteln ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit und fördern die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens, auch durch Fort- und Weiterbildungsangebote.
§ 4 Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (1) 1 Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie sowie in den weiteren zugeordneten Einrichtungen tätigen Mitarbeitenden richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung.	§ 3 Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses (1) 1 Die 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. 2 Die 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 verbun-	§ 4 Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses (1) 1 Für die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie ist die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche von Bedeutung. 2 Die Auswahl der beruflich in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeitenden richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung.

2 Das Erfordernis der Mitgliedschaft von Mitarbeitenden in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung. (2) 1 Für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil wird die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorausgesetzt. 2 Dies gilt für die evangelische Kirche, ihre Diakonie sowie für deren weiteren zugeordneten Einrichtungen. 3 Der Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche gleichgesetzt ist die Mitgliedschaft in einer Kirche in Kirchengemeinschaft mit der EKD.	den ist. 3 Dies 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 und für Kantorinnen und Kantoren.	3 Das Erfordernis der Mitgliedschaft von Mitarbeitenden in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche, 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 bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung. 4 Es obliegt den Anstellungsträgern entsprechende Tätigkeitsbeschreibungen zu erstellen. (2) 1 Für Mitarbeitende, die in das Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament durch die Ordination bzw. Beauftragung berufen oder denen Aufgaben der Seelsorge oder des kirchlichen Unterrichts übertragen sind, wird uneingeschränkt die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist, erwartet. 2 Dazu gehören insbesondere Pastorinnen und Pastoren, Diakoninnen und Diakone sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. 3 Das Erfordernis der Zugehörigkeit nach Satz 1 gilt ebenfalls für Kantorinnen und Kantoren (Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit A- und B-Stellen). (3) Dienststellenleitungen sowie deren Stellvertretungen, Küsterinnen und Küster, sonstige
---	---	--

(3) 1 In weiteren Fällen kann aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erforderlich sein. 2 Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Tätigkeit mit einer Verantwortung für die evangelische oder christliche Profilierung der Dienststelle oder Einrichtung oder einer glaubwürdigen Vertretung nach Außen verbunden ist oder die Umstände ihrer Ausübung dies unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfeldes erforderlich machen. 3 Der Anstellungsträger legt diese Erfordernisse entsprechend fest.

(2) 1 Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, Leiterinnen und Leiter von kirchlichen Bildungseinrichtungen, Küsterinnen und Küster sowie sonstige 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.

2 Referentinnen und Referenten, Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher sollen diese Voraussetzung erfüllen. 3 Sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfeldes 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.

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Mitarbeitende, die für das evangelische Profil in besonderer Weise verantwortlich sind, sollen 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.

§ 5 Anforderungen an Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses 1 Alle Mitarbeitenden 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 und sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird. 3 Alle Mitarbeitenden haben das evangelische Profil der jeweiligen Dienststelle oder Einrichtung zu achten.	§ 4 Kirchliche Anforderungen während des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses 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 Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland loyal zu verhalten und müssen die evangelische Identität der Dienststelle oder Einrichtung achten. 3 Sie haben sich so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird.	§ 5 Kirchliche Anforderungen während des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses 1 Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. 2 Sie haben sich daher gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland loyal zu verhalten und müssen die evangelische Identität der Dienststelle oder Einrichtung achten. 3 Sie haben sich so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung ihres kirchlichen oder diakonischen Dienstes nicht beeinträchtigt wird.
§ 6 Verstöße gegen Anforderungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (1) 1 Erfüllen Mitarbeitende eine in dieser Richtlinie genannte Anforderung an die Mitarbeit im Dienst der Kirche und ihrer Diakonie oder einer zugeordneten Einrichtung 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 behoben werden kann.	§ 5 Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (1) 1 Erfüllt 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. 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 (zum Beispiel Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.	§ 6 Verstöße gegen kirchliche Anforderungen durch Mitarbeitende (1) 1 Erfüllen Mitarbeitende eine in diesem Kirchengesetz genannte Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch darauf hinwirken, dass die betreffende Anforderung wieder erbracht wird. 2 Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn die weggefallene berufliche Anforderung nicht auf andere Weise (zum Beispiel Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) wiederhergestellt werden kann.

(2) Absatz 1 findet auch Anwendung auf Mitarbeitende, die während des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche austreten, wobei das jeweilige Mitgliedschaftserfordernis nach § 4 zu berücksichtigen ist. (3) Für die Fortführung des Dienstes 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.	(2) 1 Für 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. 2 Gleiches 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. 3 Für 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.	(2) Absatz 1 findet unter Berücksichtigung des jeweiligen Mitgliedschaftserfordernisses nach § 4 in der Regel auch auf Mitarbeitende Anwendung, die während des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche austreten. (3) Für 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 Anderweitige Bestimmungen Soweit Anforderungen in kirchlichen Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieses Gesetzes hinausgehen, bleiben sie unberührt.
§ 7 Inkrafttreten 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.	§ 7 Inkrafttreten, Außerkrafttreten (1) Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft². (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 (<u>GVOBl. S. 38</u>); 2. die Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 3. Februar 2009 (<u>ABl. S. 88</u>).	Artikel 2 Inkrafttreten Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Diakonische Werke
Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein

Per E-Mail

Landeskirchenamt der Ev.-Luth.
Kirche in Norddeutschland

Hamburg/Schwerin/Rendsburg, 12. März 2026

**Stellungnahme zum Entwurf der mit E-Mail vom 3.02.2026 übersandten
Neufassung des Mitarbeiteranforderungsgesetzes**

Sehr geehrte Frau Oberkirchenrätin Böhland,
sehr geehrte Frau Dr. Lutze-Sorger,
sehr geehrte Damen und Herren,

die drei gliedkirchlichen Diakonischen Werke der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland nehmen gerne erneut die Gelegenheit für eine gemeinsame Stellungnahme zu dem oben genannten Gesetzentwurf wahr.

Unter Hinweis auf die erhebliche arbeitsrechtliche Relevanz für die diakonischen Einrichtungen und Dienste hatten wir bereits gemeinsam am 17.04.2023 zu der Mitarbeiterrichtlinie der EKD sowie am 03.09.2025 zu dem vorangegangenen Entwurf vom 14.07.2025 eingehend Stellung genommen und nehmen hierauf ausdrücklich Bezug. Wir bedauern, dass unsere erste Stellungnahme vom 03.09.2026 in den Kernpunkten keine Berücksichtigung im neueren Gesetzesentwurf gefunden hat.

Angeichts der nunmehr am 25.09.2025 überraschend verkündeten und im Ergebnis zu begrüßende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts Az. - 2 BvR 934/19 - im Fall Egenberger, halten wir eine Überprüfung und Bearbeitung des Gesetzentwurfes aus dem Spätsommer des vergangenen Jahres für sachgerecht.

Wir begrüßen weiterhin die im aktuellen Entwurf vorgesehene Streichung des bisherigen § 3 Absatz 3 mit dem pauschalen Einstellungsausschluss, die differenziertere Regelung des Umgangs mit Kirchaustritten während des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses in § 6 Absatz 2. Ebenso unterstützen wir ausdrücklich die vorgesehenen sprachlichen Veränderungen zur Umschreibung der Begrifflichkeit des „Mangels“ oder „Defizits“ in § 6 Abs. 2 des Entwurfes mit Blick auf unser Menschenbild.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes nehmen wir wie folgt Stellung:

1. Zu § 2 Absatz 1 Satz 2: Grundlagen des kirchlichen Dienstes (persönlicher Geltungsbereich)

Zu der offenbar redaktionellen Anpassung in § 2 Absatz 1 Satz 2 des Entwurfes verweisen wir nochmals auf unsere Hinweise in der Stellungnahme vom 03.09.2025. Es bleibt missverständlich, wenn formuliert

**Diakonisches Werk Hamburg
Landesverband der Inneren
Mission e.V.**

Diakonie-Hilfswerk der NEK
Stefan Rehm
Vorstand Landesverband
Königstr. 54
22767 Hamburg
T (040) 306 20-212

**Diakonisches Werk Mecklen-
burg-Vorpommern e.V.**
Henrike Regenstein
Vorstand

Körnerstraße 7
19055 Schwerin
T (03 85) 50 06-130

**Diakonisches Werk
Schleswig-Holstein
Landesverband der Inneren
Mission e.V.**

Kay-Gunnar Rohwer
Kaufmännischer Vorstand

Kanalufer 48 (Martinshaus)
24768 Rendsburg
T (043 31) 593-111

wird "alle im kirchlichen und diakonischen Dienst Tätigen". Es könnte der Eindruck entstehen, auch ehrenamtlich oder freiberuflich tätige Personen würden einbezogen. Das MANfG soll jedoch nur die (haupt- und neben-) berufliche Mitarbeit regeln.

2. Zu § 4: Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

Wir halten weiterhin die Regelungssystematik des § 4 der Arbeitsrichtlinie der EKD auch im Lichte der o.a. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts für eine sachgerechte Umsetzung des Selbstbestimmungsrechts der Kirche in den Absätzen 1 bis 3.

3. Zu § 4 Abs. 1: Obliegenheit zur Erstellung von Tätigkeitsbeschreibungen in Satz 3

Der vorliegende Entwurf des Arbeitsanforderungsgesetzes übernimmt in Absatz 1 mit den Sätzen 1 und 2 sachgerecht die entsprechenden Regelungen des § 4 Abs. 1 der Arbeitsrichtlinie der EKD.

Darüber hinaus wird weiterhin in § 4 Absatz 1 Satz 3 des Entwurfes eine Obliegenheit des Dienstgebers zur Erstellung von „entsprechenden Tätigkeitsbeschreibungen“ festgeschrieben.

Unter Beachtung der im vorherigen Satz 2 bestimmten rechtlichen Anforderungen wird eine Kirchenzugehörigkeit in der Praxis auch weiterhin in einer eher begrenzten Anzahl von Fällen rechtssicher umsetzbar sein. Schon aus diesem Grund halten wir daher die im Entwurf pauschal vorgesehene Obliegenheit zur Erstellung von Stellenbeschreibungen für in der Sache verfehlt. Das Landeskirchenamt hat hierzu bereits in seinem anlässlich der BAG-Entscheidung zu dem Fall „Egenberger“ versandten Rundschreiben „Kirchenzugehörigkeit als berufliche Anforderung“ vom 10. Dezember 2018 eingehend über die rechtliche Komplexität der Forderungen einer Kirchenzugehörigkeit als berufliche Anforderung informiert. **In dieser Konsequenz enthält dieses Rundschreiben die ausdrückliche Empfehlung für die Praxis, in vielen Aufgabenfeldern auf eine Kirchenzugehörigkeit zur Vermeidung von Ansprüchen abgelehnter Bewerberinnen und Bewerber zu verzichten.** Diese vom Kirchenamt selbst gegebene Praxisempfehlung ist - und auch nach der o.a. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts weiterhin zutreffend und daher mit der Regelhaftigkeit der in Satz 3 formulierten Obliegenheit nicht zu vereinbaren.

Soweit der Entwurf im Geltungsbereich vorsieht, dass die Landesverbände auch ihre Mitgliedseinrichtungen zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten sollen, wird eine derartige Verwaltungsanweisung bei den rechtlichen selbständigen diakonischen Trägern angesichts der wie vorstehend zu bewertenden Praxisrelevanz als unverhältnismäßiger Eingriff in deren Organisationshoheit wahrgenommen. Die hier nach den Anstellungsträgern regelhaft obliegende Erstellung „entsprechender Tätigkeitsbeschreibungen“ führt zu einem erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Auch wenn der Erstellung von Tätigkeits- oder auch Stellenbeschreibungen im arbeitsrechtlichen Kontext regelmäßig erhebliche Bedeutung zukommt, halten wir aus diesen Gründen die Aufnahme einer solchen organisationsrechtlichen Handlungsanweisung in ein Kirchengesetz nicht für sachgerecht.

Wir schlagen vor, **den Satz 3 im Kirchengesetz ersatzlos zu streichen** und stattdessen diese verfasstkirchlichen Verwaltungsvorgabe in einer Verordnung zur Umsetzung des Arbeitsanforderungsgesetzes aufzunehmen. Dort könnten dann auch die nachfolgend in § 4 Absatz 3 und 4 ausschließlich für den verfasstkirchlichen Bereich vorgesehenen Konkretisierungen der berufsgruppenspezifischen Anforderungen sachgerecht geregelt werden. Ergänzend möchten wir noch darauf hinweisen, dass auch der Bereich des diakonischen Handelns innerhalb der verfassten Kirche, insbesondere der Betrieb der Kindertagesstätten, von den geplanten Regelungen betroffen sein wird. Diese personalpolitischen Interessen sollten in einer entsprechenden Verwaltungsvorgabe Berücksichtigung finden. Auf diese Weise würden in dem Gesetz dann auch nur die von Kirche und Diakonie gleichermaßen zu beachtenden Anforderungen geregelt werden. Alternativ schlagen wir vor, den Satz 3 dahingehend zu ändern, dass die vorgesehene Obliegenheit ausdrücklich auf „kirchliche Anstellungsträger“ zu beschränken.

4. Zu § 4 Absatz 2: „Soll“-Vorschrift ist nicht mit höchstrichterlicher Rechtsprechung und aktueller Arbeitsmarktsituation vereinbar

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner o.a. Entscheidung im Fall Egenberger das kirchliche Selbstbestimmungsrecht europarechtskonform dahingehend gestärkt, dass die Kirchenzugehörigkeitsanforderungen von der Kirche im Hinblick auf ihren Ethos plausibel zu begründen sind und nur im Hinblick auf diese Plausibilität einer gerichtlichen Überprüfung unterliegt (vgl. BVerfG Az. 2 BvR 934/19 Rn. 204 ff.).

§ 4 Abs. 2 des Entwurfes erfüllt diese Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts jedoch nicht: Die mit dieser Regelung vorgesehene generelle Festlegung im Rahmen einer Sollvorschrift bleibt ohne jeden Tätigkeitsbezug und enthält auch keinen anderen Verweis, durch den eine Kirchenzugehörigkeit als plausible Anforderung aus dem Ethos abgeleitet wird und insoweit von einem Gericht überprüft werden könnte.

Soweit die Gesetzesbegründung hierzu ausführt, dass mit der Änderung der bisherigen Muss-Regelung in eine Soll-Regelung „der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung entsprochen“ werde, teilen wir diese rechtliche Bewertung aus den genannten Gründen daher ausdrücklich nicht.

Auch wird in der Gesetzesbegründung hierzu weiter ausgeführt, dass den Anstellungsträgern hierdurch bei der Auswahl geeigneter Mitarbeitender „mehr Flexibilität“ eröffnet werde. Gemäß der als „Leitsatz“ zu verstehenden Soll-Regelung des Absatz 2 bleibt rechtssystematisch die Kirchenzugehörigkeit jedoch eine grundsätzlich bestehende Anforderung, von der nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden darf. Die dadurch erreichbare rechtliche Flexibilität ist dementsprechend überschaubar. Im Tatsächlichen verkennt eine als „Leitsatz“ zu verstehende Soll-Regelung mit den (str)eng gefassten Kirchenzugehörigkeitsanforderungen des § 4 Absatz 2 aber völlig die angesichts der Fach- und Arbeitskräftesituation am Arbeitsmarkt gebotene Einstellungspraxis. Die mit der Gesetzesbegründung vorgenommene Charakterisierung des § 4 Abs. 2 als Leitsatz verkennt zudem, dass der nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu beachtende Grund- bzw. Leitsatz für die Festlegung von Kirchenzugehörigkeitsanforderungen vielmehr in § 4 Absatz 1 festgelegt ist! Dementsprechend entsteht zwischen den Regelungen des § 4 Absatz 1 und 2 ein in der Praxis nicht auflösbarer Wertungswiderspruch. Insgesamt ist daher festzustellen, dass sowohl kirchlichen als auch diakonischen Anstellungsträgern mit dieser Soll-Vorgabe eine in der Praxis nur in wenigen Fällen rechtsicher umsetzbare Vorgabe aufgegeben wird, so dass eine Abweichung von gesetzlicher Regelung und praktischer Umsetzbarkeit vorprogrammiert ist.

5. Zu § 4 Absatz 3 und 4: Präzisierungen der berufsgruppenspezifischen Anforderungen

Auch die weiteren Absätze 3 und 4 in dem Entwurf weichen grundsätzlich von der Struktur der von den gliedkirchlichen Diakonischen Werken bevorzugten Regelungen in den § 4 Absatz 2 und 3 der Mitarbeiterrichtlinie der EKD ab.

Der aus Sicht der Praxis offenbar geäußerte Wunsch nach einer Präzisierung der insoweit zu beachten Anforderungen für die unterschiedlichen Berufsgruppen bzw. Berufsfelder ist nachvollziehbar. Soweit hierzu in den Absätzen 3 und 4 solche berufsgruppenspezifischen Präzisierungen aufgenommen wurden, betreffen diese vorwiegend Berufsgruppen aus den verfasst-kirchlichen Aufgabenfeldern. Demensprechend halten wir den bereits vorstehend unter Ziffer 3 a.E. vorgeschlagenen Weg für sachgerecht, zur Verwaltungsvereinfachung und einheitlichen Umsetzung in den kirchlichen Körperschaften, Diensten und Werken diese Präzisierungen ebenfalls in eine Verordnung zur Umsetzung des Mitarbeitsanforderungsgesetzes aufzunehmen.

Sollte dieser Vorschlag keine Zustimmung finden, erlauben wir uns auf unsere Ausführungen in der Stellungnahme vom 03.09.2025 im Hinblick auf die Anforderungen für mehrköpfige Dienststellenleitungen zu verweisen. Entsprechendes gilt auch für die nunmehr neu in Absatz 4 aufgenommenen Stellvertretungen der (Dienststellen-) Leitungen.

6. Zusammenfassung

In dieser von der Mitarbeitsanforderungsrichtlinie der EKD abweichenden Struktur schafft der Entwurf mit den verschiedenen Muss- und Soll-Anforderungen eine Regulatorik, die aus den vorstehenden Gründen risikobehaftet und von der höchststrichterlichen Rechtsprechung nicht getragen wird. Gleichzeitig wird durch diese Systematik der unzutreffende Eindruck erzeugt, dass eine Kirchenzugehörigkeit eine regelmäßig gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, von der nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden darf. **Eine derartige Umsetzung in der Praxis ist aktuell weder in Anbetracht der höchststrichterlichen Rechtsprechung rechtlich durchsetzbar noch im Hinblick auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation durch Einrichtungen und Dienste in der Praxis umsetzbar.**

Das mit diesem Normgefüge entstehende Regel-Ausnahme-Verhältnis mag zwar aus kirchenpolitischer Sicht nachvollziehbar wünschenswert sein, birgt aus den vorstehenden Gründen jedoch ernstzunehmende Risiken, in erheblichem Umfang Schadensersatzforderungen nach dem AGG ausgesetzt zu sein.

Zusammenfassend regen wir daher an, die Regelungen in § 4 Absatz 1 Satz 3 sowie Absatz 2 bis 4 des Gesetzentwurfs zu streichen und durch § 4 Absatz 2 und 3 der Mitarbeitsrichtlinie der EKD zu ersetzen. Zur Festlegung der verwaltungsrechtlichen Obliegenheiten des § 4 Absatz 1 Satz 3 und Umsetzung der Präzisierungen für bestimmte Berufsgruppen in den Fällen des § 4 Absatz 3 und 4 regen wir weiterhin an, diese Regelungen ausschließlich für den verfasst-kirchlichen Bereich in einer noch zu erlassenden Umsetzungsverordnung (unter Berücksichtigung der Interessen der diakonisch Handelnden in der verfassten Kirche) jeweils mit Hinweisen auf die zu beachtenden Plausibilitätsanforderungen zu übernehmen. Auf diese Weise kann dem wahrscheinlich aus der Praxis entstandenen Wunsch nach einer Konkretisierung sachgerecht Rechnung getragen werden.

Zum Ende dieser Stellungnahme erlauben wir uns nochmals auf die Verständigung aus den Werkstattgesprächen hinzuweisen: Die von den gliedkirchlichen Diakonischen Werke zugesagte Einbringung der Aufnahme einer Generalklausel in unsere Satzungen, die unsere Mitglieder zu einer Beachtung kirchengesetzlicher Normen der Nordkirche verpflichtet, erfolgte unter der gleichzeitig gegebenen Zusage des Landeskirchenamtes, dass bei allen die Diakonie betreffenden Normsetzungsverfahren die Diakonischen Werke rechtzeitig und umfassend beteiligt werden.

Wir bedauern insoweit, dass die zwischenzeitlich ergangene Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Fall Egenberger nicht zum Anlass genommen wurde, einen einvernehmlichen und aus Sicht aller Beteiligten tragfähigen Entwurf zu erstellen.

Gern stehen wir Ihnen für weitere Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Stefan Rehm

Henrike Regenstein

Heiko Naß

AG-MAV Hamburg, Forsmannstr. 19, 22303 Hamburg

Landeskirchenamt
Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht
Frau Susanne Böhland
Dänische Str. 21-35
24103 Kiel

12.03.2026/lm

Stellungnahme zum Entwurf „Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsanforderungsgesetz - ManfG)

Sehr geehrte Frau Böhland,

die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitendenvertretung im Diakonischen Werk Hamburg nimmt zu oben genanntem Entwurf wie folgt Stellung:

Der Entwurf des ManfG trägt der Mitarbeitsrichtlinie der EKD vom 20.01.2024 Rechnung, die als Anpassungsreaktion auf die neuere Rechtsprechung bezüglich des Verhältnisses von Gleichbehandlungsgesetz und kirchlicher Selbstbestimmung zu werten ist.

Zur Mitarbeitsrichtlinie der EKD von 2024 hat die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitendenvertretungen der Diakonie (BUKO) eine Stellungnahme abgegeben, der wir uns, soweit sie Inhalte auch des Entwurfes des ManfG behandelt, anschließen.

- Wir begrüßen grundsätzlich die weitere Öffnung der Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Ev. Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie. Dem Entwurf fehlt jedoch die Herleitung aus dem religiösen Ethos und wird daher den Anforderungen der Rechtsprechung nicht gerecht. Die Richtlinie ist so für den Bereich der Diakonie nicht vertretbar.
- Grundsätzlich gilt, dass die Parteien des Arbeitsverhältnisses gehalten sind, auf die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des jeweils anderen Vertragspartners Rücksicht zu nehmen. Diese Grundsätzlichkeit ist aus unserer Sicht für diakonische Unternehmen ausreichend. Auch von Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird ein loyales Verhalten erwartet, ohne dass es einer Richtlinie bedarf. Die Beschäftigten schulden ein solches Maß an Loyalität, welches für die konkrete Tätigkeit unverzichtbar ist. Auf erhöhte Anforderungen an Mitarbeitende der Diakonie außerhalb der direkten Verkündigung, die auch noch mit der Drohung einer Kündigung versehen sind, sollte aus unserer Sicht verzichtet werden.

- In den diakonischen Einrichtungen und Unternehmen der Diakonie sind die Klient:innen, die zu betreuenden und ratsuchenden Menschen vielfältig und haben unterschiedliche religiöse und weltanschauliche Prägungen. Genauso vielfältig sollten auch die Mitarbeitenden dieser diakonischen Einrichtungen und Unternehmen sein. Nicht nur aufgrund des zunehmenden Personalmangels oder weil die Rechtsprechung eine Anpassung der Richtlinie erzwingt, sondern aus religiösem Selbstverständnis heraus sollte auf eine formale Richtlinie verzichtet werden. Die Haltung und Handlung der Beschäftigten der Diakonie ist entscheidender als die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche. Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi und alle, die sich zu diesem Dienst bereitfinden, sollten Mitarbeitende mit gleichen Rechten und Pflichten sein. Es reicht aus, wenn signalisiert wird, dass es wünschenswert ist, Mitglied der Ev. Kirche zu sein.

- Problematisch aus unserer Sicht ist der Begriff der Dienstgemeinschaft. Erneut wird die Gelegenheit nicht genutzt, sich von dem umstrittenen und in der Zeit des Nationalsozialismus geprägten Begriffes der Dienstgemeinschaft zu lösen. Sollte an der Richtlinie zur Regelung der Anforderung an die berufliche Mitarbeit in der Ev. Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie festgehalten werden, muss der Begriff aus unserer Sicht gestrichen, mindestens aber konkretisiert werden. Die Rechtsauskunft der BUKO weist zudem darauf hin, dass die Verwendung des Begriffes in dem Richtlinienentwurf sich auf juristische Personen wie Vereine, Stiftungen, GmbHs und Aktiengesellschaften bezieht und damit signifikant von der Verwendung des Begriffes in der Präambel des MVG-EKD abweicht. Durch den Bezug auf juristische Personen reduziert die Richtlinie die Bedeutung auf ein reines Rechtsverhältnis. Es liegt somit nahe, dass die sich aus dem Begriff ergebenden Vorteile in der Rechtsprechung wichtiger erscheinen, als die Korrektur der daraus resultierenden politischen und ethischen Haltung. Ein weiterer Grund sich von dem Begriff zu lösen.

- Im Weiteren ist dem Entwurf zu entnehmen, dass die Anstellungsträger, die Anforderungen wesentlich festzulegen haben. Sie sollen entscheiden, welche Mitarbeiter:innen der Kirche angehören müssen und welche nicht. Es ist zu befürchten, dass es in Zukunft in diakonischen Einrichtungen zweierlei Gruppen von Arbeitnehmer:innen geben wird. Die, in deren Stellenbeschreibung die Tätigkeit „Verantwortlich für das diakonische Profil“ aufgenommen ist und die somit evangelischen Glaubens sein müssen und die, die nur mitarbeiten müssen. Dies wird aus unserer Sicht in den diakonischen Einrichtungen zu umfangreichen Erörterungen mit den Mitarbeitervertretungen führen. Zudem ist es nach unserer Rechtsauskunft fraglich, ob eine derartige Festlegung noch als Wahrnehmung der der Landeskirche zustehenden Rechte aus Art. 140 GG angesehen werden kann. Es obliegt – allein – der Landeskirche, deren religiösen Ethos festzulegen. Einrichtungen der Kirche und Diakonie können dieses übernehmen, oder werden ggf. auch satzungsgemäß dazu verpflichtet. Ein eigenes religiöses Ethos begründen, steht diesen Einrichtungen jedoch nicht zu.

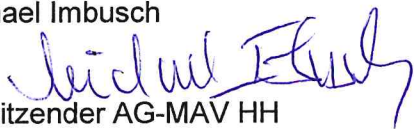
- Wir nehmen zustimmend zur Kenntnis, dass die Dienststellenleitungen die Aufgabe haben, ihre Dienststellen und Einrichtungen dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. Der Anstellungsträger soll seinen Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit vermitteln und die Auseinandersetzung mit den Themen des christlichen Glaubens fördern. Konkrete Handlungsvorgaben für die Anstellungsträger -über den Hinweis, dass dies auch mittels Fort- Weiterbildungsangeboten zu tätigen ist, hinaus- sind jedoch nicht weiter ausgeführt. Die Einbeziehung der „Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen“ (§3) lassen zudem einen enormen subjektiven Spielraum für die Anstellungsträger, die Ausgestaltung des diakonischen Profils betreffend, zu.

Aus unserer Sicht ist es die Aufgabe des Anstellungsträgers durch Offenheit und Glaubwürdigkeit Menschen für die Diakonie zu gewinnen. Dies kann gelingen, wenn Diakonie Tag für Tag als eine gute Arbeitgeberin erlebt wird. Eine glaubwürdige Diakonie zeichnet sich insbesondere durch einen guten, wertschätzenden Umgang miteinander, faire und gerechte Arbeitsbedingungen, eine Kultur der Partizipation und Transparenz von Entscheidungsprozessen aus und nicht durch das Festhalten an Formalitäten. Die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung bei Kirchenaustritt jedenfalls trägt nicht dazu bei.

Den Austritt aus der Kirche während des Arbeitsverhältnisses (§ 6,(1)2 weiter zu sanktionieren halten wir für den falschen Weg. Es muss jedem Mitarbeitenden ohne Gefährdung seines Arbeitsplatzes freistehen, 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.

Michael Imbusch

Vorsitzender AG-MAV HH



AG-MAV HH

Vorstandsvorsitz:
Michael Imbusch
Forsmannstr. 19
22303 Hamburg
040-69659116



Landeskirchenamt
Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht
Frau Susanne Böhland
Dänische Str. 21
24103 Kiel

Vorstand

Durchwahl	+49 431 9797- 694
E-Mail	vorstand@gamav.nordkirche.de buero@gamav.nordkirche.de
Datum	Kiel, 16. März 2026

Stellungnahme zum Entwurf des Kirchengesetzes über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsanforderungsgesetz – MANfG)

E-Mail vom 4. Februar 2026

Sehr geehrte Frau Böhland,
vielen Dank für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur Novellierung des Kirchengesetzes über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsanforderungsgesetz – MANfG) abzugeben.

Der Vorstand des Gesamtausschusses hat sich am 10. März 2026 mit dem Gesetzentwurf befasst und nimmt wie folgt Stellung:

Einführung

Der vorliegende Entwurf des MANfG stellt eine Anpassung an die neuere Rechtsprechung im Spannungsfeld zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Mitarbeitenden und dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht dar. Zudem ist eine deutliche Annäherung an die Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitsrichtlinie) und ihrer Diakonie aus dem Jahr 2024 erkennbar. Der Geltungsbereich des MANfG erstreckt sich auf die kirchlichen Körperschaften sowie deren Dienste und Werke. Darüber hinaus sollen auch die Mitglieder der Diakonischen Werke der Nordkirche verpflichtet werden, das MANfG zu beachten.

Fortbildungen

Bereits die Gesetzesfassung aus dem Jahr 2017 sah in § 3 Absatz 2 vor, dass Fortbildungsangebote bereitgestellt werden. In der Praxis waren solche Angebote jedoch häufig nicht vorhanden. Angesichts der zunehmenden Herausforderungen durch Personalmangel und geringer finanzielle Ressourcen bestehen Zweifel, ob künftig ausreichend gute Fort- und Weiterbildungsangebote zur Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens bereitgestellt werden können. Ein nordkirchenweites Fortbildungsangebot halten wir daher für dringend erforderlich. Auch wird es Aufgabe der Mitarbeitervertretungen sein, solche Fortbildungsangebote bei den jeweiligen Anstellungsträgern immer wieder einzufordern.

Stellenanforderungen

Wir befürchten außerdem, dass die weit gefasste Definition der Anforderungskriterien und der damit verbundene große Entscheidungsspielraum der einzelnen Anstellungsträger dazu führen können, dass gleichartige Einrichtungen oder Dienststellen unterschiedliche Bewertungen vornehmen. Dadurch könnten sich unterschiedliche Anforderungen an vergleichbare Tätigkeiten ergeben. In der Begründung zu § 3 wird beschrieben, dass Anstellungsträger verpflichtet sein sollen, für jede konkrete Tätigkeit eine transparente und überprüfbare Beschreibung der kirchlichen Anforderungen zu erstellen. Eine solche Verpflichtung lässt sich jedoch aus dem Gesetzestext selbst nicht eindeutig ableiten. Wir halten daher eine Konkretisierung von § 3 für dringend notwendig. Mitarbeitende könnten sich sonst fragen, warum ihre Tätigkeit bei einem Anstellungsträger eine Kirchenzugehörigkeit erfordert, während dies bei einem anderen Anstellungsträger nicht der Fall ist. Zur Vermeidung solcher Unklarheiten wäre ein vom Gesetzgeber entwickelter und allgemeinverbindlicher Katalog hilfreich. Dieser sollte über die in § 4 genannten Tätigkeiten und Berufsgruppen hinausgehen und weitere Konkretisierungen zu Tätigkeiten und Aufgabenbereichen enthalten. Ein solcher Katalog würde sowohl Mitarbeitenden als auch Anstellungsträgern mehr Orientierung geben.

Außerordentliche Kündigung nach Kirchenaustritt

Im Hinblick auf Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeitende nach § 6 halten wir die außerordentliche Kündigung als letztes Mittel in der Praxis für nicht durchsetzbar, vielmehr sollte die ordentliche Kündigung die letzte Maßnahme sein. Es scheint fraglich, wie die Zwei-Wochen-Frist für eine außerordentliche Kündigung eingehalten werden kann, wenn zuvor Beratung und Gespräche stattfinden sollen. Eine Kenntnisnahme eines Kirchenaustritts über die Datenübermittlung der Kommunen an die Kirchen sind aufgrund der Regelung in § 42 Absatz 1 Bundesmeldegesetz (keine Nutzung der übermittelten Daten für arbeitsrechtliche Zwecke) unserer Auffassung nach unzulässig. Somit bleiben als einzige Grundlagen für die Kenntnis eines Kirchenaustritts die Regelungen des TV KB und des KTD (jeweils § 3), wonach ein Austritt oder Übertritt unverzüglich angezeigt werden muss. Vor diesem Hintergrund wäre es aus unserer Sicht im Übrigen angemessen gewesen, die Tarifvertragsparteien in das Stellungsverfahren einzubeziehen.

Schlussbemerkung

Aus unserer Sicht ist es Aufgabe der Anstellungsträger, durch Offenheit und Glaubwürdigkeit Menschen für eine Tätigkeit bei Kirche und Diakonie zu gewinnen. Dies kann gelingen, wenn der Anstellungsträger als guter Arbeitgeber wahrgenommen wird. Dazu gehören insbesondere ein wertschätzender Umgang miteinander, faire und gerechte Arbeitsbedingungen sowie eine Kultur der Beteiligung und transparente Entscheidungsprozesse.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Torsten Pries

Stellungnahme der Theologischen Kammer

Die Theologische Kammer empfiehlt, der geplanten Änderung des Mitarbeitsanforderungsgesetzes der Nordkirche, die sich an der Mitarbeitsrichtlinie der EKD von 2024 orientiert, zuzustimmen.

Der Gesetzesentwurf reagiert auf die veränderte gesellschaftliche und rechtliche Situation und entspricht zugleich einer vielerorts bereits gelebten Praxis. Dabei wahrt er die besondere Prägung kirchlichen Dienstes und löst diesen nicht von seinem evangelischen Auftrag. Die Neuregelung eröffnet die Möglichkeit sachgerechter Einzelfallentscheidungen, die bislang nur eingeschränkt möglich waren, und hält zugleich an den christlichen Grundsätzen kirchlichen Handelns fest.

Besonders vor dem Hintergrund der fortschreitenden Entkirchlichung der Gesellschaft trägt der Entwurf den veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung. Die Gewinnung geeigneter Mitarbeitender ist für kirchliche Einrichtungen vielerorts schwieriger geworden. Durch die größere Flexibilität bei Anstellungen können kirchliche Träger auch künftig ihre Angebote für die gesamte Gesellschaft aufrechterhalten und ihrem öffentlichen Auftrag gerecht werden.

Zugleich wird die Öffnung in § 2 ausdrücklich an die „Grundlagen des kirchlichen Dienstes“ rückgebunden. Diese Verankerung ist entscheidend, damit das evangelische Profil kirchlicher Arbeit erkennbar bleibt. Gerade wenn weder Kirchenmitgliedschaft noch christliche Sozialisation selbstverständlich vorausgesetzt werden können, wächst die Verantwortung kirchlicher Anstellungsträger, das evangelische Profil ihrer Einrichtungen aktiv zu fördern. Dazu gehören insbesondere die Begleitung, Fortbildung und Qualifizierung von Mitarbeitenden, damit diese die Grundlagen und Ziele kirchlichen Handelns verstehen, mittragen und sprachfähig vertreten können.

Die vorgesehene Regelung verbindet eine notwendige Öffnung mit der klaren Verpflichtung, die Identität und den Auftrag kirchlicher Arbeit weiterhin sichtbar und wirksam zu gestalten.

Für die Mitglieder der Theologischen Kammer

Almut Witt und Konja Voll

Kiel, den 2. Juli 2026