

EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 28. Februar 1994
Rote Reihe 6 (PLZ für Pakete: 30169)
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-289
Telefax: 0511/1241-769
Az.: Gen 3004 II 14 III 21 R. 230

Rundverfügung G11/1994

Änderung mitarbeitergesetzlicher Bestimmungen

hier: Neuregelung der Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses

Das Gemeinsame Mitarbeitergesetz ist durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 10. November 1993 (Kirchl. Amtsbl. S. 170) unter anderem auch in § 4 geändert worden, der sich mit den Anstellungsvoraussetzungen befaßt. Die in § 4 Abs. 2 vorgesehene Verwaltungsanordnung haben wir inzwischen erlassen. Zum besseren Verständnis sind das Gemeinsame Mitarbeitergesetz in der geänderten Fassung - auszugsweise - und die Verwaltungsanordnung zu § 4 Abs. 2 des Gesetzes beigefügt (Anlagen 1 und 2).

Die Regelung für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen (§ 7 des Kirchenbeamtengesetzes - KBG - RS 430 A) ist unverändert geblieben. Dagegen hat sich die Rechtslage in verschiedener Hinsicht für Angestellte, Arbeiter und Arbeiterinnen geändert. Insbesondere werden kirchlichen Körperschaften einige Entscheidungen übertragen, die bisher vom Landeskirchenamt getroffen wurden.

Im Einzelnen geben wir die folgenden Hinweise:

1. Grundsätzliche Erwägungen

Wie bisher schon bringt die gesetzliche Regelung zum Ausdruck und erkennt an, daß alle Frauen und Männer, die als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ebenso wie als Kirchenvorsteher, Kirchenvorsteherinnen und als Pastoren und Pastorinnen in der Landeskirche Dienst leisten, in einer besonderen Verantwortung für die Erhaltung und Förderung der Verkündigung des Wortes Gottes stehen (Artikel 1 und 10 der Kirchenverfassung, Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 9. Dezember 1992, KABl. S. 195; RS 41 B), die in Bindung an Schrift und Bekenntnis wahrzunehmen ist (Präambel und Artikel 12 der Kirchenverfassung). Daher müssen alle Anstellungsträger gemäß Artikel 27 und 44 der Kirchenverfassung die Besetzung aller Ämter in der Gemeinde so vornehmen, daß der regelmäßige öffentliche Gottesdienst, die kirchliche Unterweisung, Seelsorge und Liebestätigkeit in Bindung an das Bekenntnis geschehen. Der Dienst in dieser Bindung wird in der Regel nur von Frauen und Männern erwartet werden dürfen, die evangelisch-lutherischen oder evangelisch-reformierten Bekenntnisses sind. Deshalb sollen den Dienst grundsätzlich auch nur sie leisten. Dabei ist selbstverständlich, daß sich die kirchlichen Anstellungsträger im allgemeinen mit dem formalen Kriterium der Kirchenzugehörigkeit noch nicht begnügen können; in der Kirche Beschäftigten werden in der Regel auch von sich aus am kirchlichen Leben teilnehmen.

Diese Aussagen gelten um so mehr in einer Zeit, in der eine wachsende Entkirchlichung zu beobachten ist und viele Menschen unter uns leben, die keiner oder einer anderen Konfession oder Religion angehören. Die Kirche kann in ihrem Dienst nicht das Spiegelbild der Gesellschaft darstellen, sondern muß um ihres Auftrages willen Frauen und Männer in ihren Dienst stellen, die aus eigener Überzeugung diesen Auftrag der Kirche übernehmen und realisieren wollen.

Auch in Zukunft bleibt daher die Anstellung von Bewerbern und Bewerberinnen, die nicht die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a oder b des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes erfüllen, die Ausnahme. Nur die Zuständigkeit für die Befreiung von dieser Voraussetzung ist teilweise verlagert worden.

Wo ausnahmsweise die Beschäftigung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen, die nicht die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a oder b des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes erfüllen, vertretbar erscheint, werden sich diese bewußt machen müssen, daß sie für die Ausübung ihres Dienstes das evangelisch-lutherische Bekenntnis gelten lassen und sich der kirchlichen Dienstgemeinschaft verpflichtet wissen müssen. Der Anstellungsträger wird hierüber mit den in die engere Wahl Genommenen ein Gespräch zu führen haben. Es ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob die Beschäftigung verantwortet werden kann. Soweit andere Stellen als die Anstellungskörperschaft selbst über die Befreiung zu entscheiden haben, ist es unbedingt erforderlich, daß die Anstellungskörperschaften die anderen Stellen (Kirchenkreisvorstand / Landeskirchenamt) rechtzeitig beteiligen. Dabei kann auf eine ins einzelne gehende Begründung für die vorgesehene Anstellung nicht verzichtet werden, weil sonst eine Einzelfallprüfung nicht möglich ist.

Um schwierige Auseinandersetzungen, insbesondere unbillige Härten zu vermeiden, dürfen Bewerbern oder Bewerberinnen unter keinen Umständen vor einer abschließenden und positiven Entscheidung irgendwelche Zusagen gegeben oder Hoffnungen gemacht werden. Dies gilt auch dann, wenn vermutet wird, daß in vergleichbar erscheinenden Fällen Befreiungen erteilt worden sind. Zu solchen Entscheidungen in der Vergangenheit können bestimmte Umstände Veranlassung gegeben haben, deren Vorliegen jeweils neu geprüft werden muß.

Bei der Prüfung der Einzelfälle sind insbesondere folgende Gesichtspunkte maßgebend:

1. Nähe der Tätigkeit zur Wahrnehmung des Verkündigungsauftrages der Kirche;
2. Zugehörigkeit zu einer anderen christlichen Gemeinschaft und die Art der Gemeinschaft (eine dem ökumenischen Rat der Kirchen angehörende Kirche, römisch-katholische Kirche, eine andere christliche Gemeinschaft) oder Nichtzugehörigkeit zu einer christlichen Gemeinschaft, ohne daß irgendwann ein Austritt vollzogen wäre;
3. Gründe, aus denen der Bewerber oder die Bewerberin nicht in die Landeskirche aufgenommen werden möchte;
4. Möglichkeiten, einen geeigneten Bewerber oder eine geeignete Bewerberin evangelisch-lutherischen Bekenntnisses für die Stelle zu finden.

Der bloße Hinweis darauf, daß jemand nicht dem in der Kirche geltenden Bekenntnis angehört, reicht als Begründung nicht aus.

Wer aus der Kirche ausgetreten ist, kann grundsätzlich nicht angestellt werden.

2. Gemeinsames Mitarbeitergesetz (Anlage 1)

2.1 In § 4 Abs. 1 des Mitarbeitergesetzes ist das Wort "endgültig" weggefallen. Damit wird klargestellt, daß alle zu Beschäftigenden (z.B. auch wenn sie zur Aushilfe oder zur Vertretung beschäftigt werden sollen) nur angestellt und beschäftigt werden dürfen, wenn sie die Anstellungsvoraussetzungen nach § 4 Abs. 1 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes erfüllen oder erforderliche Befreiungen vorliegen.

2.2 Nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes ist auch die Anstellung von Personen ohne weiteres möglich, die nicht dem evangelisch-lutherischen, jedoch einem in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Bekenntnis angehören. In diesen Fällen bedarf es keiner Befreiung nach § 4 Abs. 3 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes mehr, also insbesondere dann nicht, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin evangelisch-reformierten Bekenntnisses angestellt werden soll, wobei die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland vorausgesetzt wird. Die Vorschrift gilt nicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Verkündigungsauftrag teilnehmen; sie gilt also nicht für Diakone und Diakoninnen und katechetische Lehrkräfte, für die die Zugehörigkeit zum evangelisch-lutherischen Bekenntnis unabdingbar bleibt.

2.3 Nach § 4 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes können Arbeitsbereiche bestimmt werden, in denen ausnahmsweise auch angestellt werden kann, wer einer der in der Anlage zum Gemeinsamen Mitarbeitergesetz genannten Kirchen angehört. Wir haben die Arbeitsbereiche, in denen solche Anstellungen ausnahmsweise möglich sind, mit der Verwaltungsanordnung zu § 4 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes (Anlage 2) festgelegt.

Um Mißverständnissen vorzubeugen, betonen wir in diesem Zusammenhang, daß das in Abschnitt 1 dieser Rundverfügung Gesagte auch für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in diesen Arbeitsbereichen in vollem Umfang gilt. Es ist also nicht etwa so, daß in den genannten Arbeitsbereichen die Bindung der dort Beschäftigten an den Auftrag der Kirche weniger wichtig

wäre. Die Rechtsänderung soll vielmehr dem Umstand Rechnung tragen, daß die Zusammenarbeit der christlichen Kirchen auf vielen Arbeitsfeldern sich erfreulich entwickelt hat. Es kann jetzt weitgehend davon ausgegangen werden, daß Christen verschiedener Konfession den Dienst in diesen Arbeitsbereichen von ihrem Glauben her übereinstimmend verstehen.

Über die Zulassung von Ausnahmen in diesen Fällen entscheidet der Anstellungsträger selbst nach pflichtgemäßem Ermessen. Dazu ist es erforderlich, daß der Anstellungsträger sich mit der Frage befaßt, ob und warum es der Anstellung dieses Bewerbers oder dieser Bewerberin bedarf. Darüber ist ein Beschluß zu fassen; der Beschluß ist zu protokollieren. Einer Mitteilung an andere Stellen (Kirchenkreisvorstand, Landeskirchenamt) bedarf es nicht.

Wir weisen besonders darauf hin, daß die Verwaltungsanordnung die Leiter und Leiterinnen der Beratungsstellen, Diakonie- und Sozialstationen, Einrichtungen der Flüchtlings-, Asylsuchenden und Aussiedlerbetreuung, Einrichtungen der sozialpädagogischen Familienhilfe, Kindertageseinrichtungen und der jeweils zugeordneten Stellen der Fachberatung sowie die Küster und Küsterinnen ausdrücklich ausnimmt.

Wir fügen als Anlagen 3 und 4 zwei Übersichten bei, aus denen sich die Zuständigkeit für die Befreiung in den verschiedenen Fällen ergibt.

- 2.4 Eine vom Kirchenkreisvorstand erteilte Befreiung behält weiterhin Gültigkeit, wenn die Bewertung der Mitarbeiterstelle über den in Nr. 2 der Verwaltungsanordnung zu § 4 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes festgelegten Rahmen hinausgeht.
- 2.5 Die Bestimmungen gelten unmittelbar nur für die bei Anstellungsträgern der Kirche angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Soweit Dritte (z. B. Fördervereine) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellen, bedarf es für deren Einsatz der Zustimmung des zuständigen Vertretungsorgans (Kirchenvorstand / Kirchenkreisvorstand). Bei dem Beschluß über die Zustimmung bitten wir zu beachten, daß auch beim Einsatz solcher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die besondere Prägung der kirchlichen Arbeit gewahrt wird; auch sie werden daher in der Regel die Voraussetzungen des § 4 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes erfüllen müssen.

Wir bitten, uns in Zweifelsfällen zu beteiligen.

Die Rundverfügung G6/1989 heben wir hiermit auf.

In Vertretung:

gez. Dr. Linnenbrink

AnlagenAnlage 1**- Auszug -**

**Kirchengesetz
der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
über die Rechtsstellung der Mitarbeiter
(Gemeinsames Mitarbeitergesetz - MG)
vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. S. 33),**

**zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in
Niedersachsen zur Änderung des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes
vom 10. November 1993 (Kirchl. Amtsbl. S. 170)**

.....

§ 4

Anstellungsvoraussetzungen

(1) Im kirchlichen Dienst darf nur angestellt werden, wer

1. a) evangelisch-lutherischen Bekenntnisses ist oder
b) einem in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Bekenntnis angehört,
2. bereit ist, seinen Dienst so zu tun und sein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muß,
3. die für seinen Dienst erforderliche Vorbildung und Ausbildung erhalten, die vorgeschriebenen Probezeiten und praktischen Dienstzeiten mit Erfolg zurückgelegt und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat,
4. frei von Krankheiten und Gebrechen ist, die die Ausübung des Dienstes wesentlich hindern.

Satz 1 Nr. 1 Buchst. b gilt nicht für Mitarbeiter, die am Verkündigungsdienst teilnehmen.

(2) Die Kirchen können Arbeitsbereiche bestimmen, in denen ausnahmsweise auch angestellt werden kann, wer einer der in der Anlage genannten Kirchen angehört. Dabei können die Kirchen Ausnahmen bei Stellen für Leiter bestimmter Einrichtungen vorsehen. Die Arbeitsbereiche werden durch Verwaltungsanordnung der obersten Behörden je für ihren Bereich bestimmt.

(3) Die zuständigen obersten Behörden können von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 1.3 und 4 Befreiung erteilen; die obersten Behörden können bestimmen, daß andere Stellen die Befreiung nach Absatz 1 Nr. 1 erteilen können.

(4) Die Anstellung nach den Absätzen 2 und 3 darf nur erfolgen, wenn es im Hinblick auf die Aufgabe verantwortet werden kann. Im Fall einer Befreiung von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 1 ist darüber hinaus erforderlich, daß der Mitarbeiter bereit ist, in seinem dienstlichen Handeln die Verpflichtung nach § 1 zu übernehmen.

(5) Haben Voraussetzungen nach Absatz 1 oder Absatz 2 bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen sie weg und wird Befreiung nach Absatz 3 nicht erteilt, so ist das Dienstverhältnis nach Maßgabe des geltenden Rechts zu beenden.

(6) Die besonderen kirchenbeamtenrechtlichen Bestimmungen bleiben unberührt.

(7) Das Nähere über das Verfahren nach den Absätzen 2 und 3 regeln die obersten Behörden je für ihren Bereich durch Verwaltungsanordnung.

.....

Anlage
(zu § 4 Abs. 2)

Kirchen im Sinne des § 4 Abs. 2 sind:

1. Römisch-katholische Kirche
2. Griechisch-Orthodoxe Metropolie von Deutschland
3. Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland
4. Evangelisch-methodistische Kirche
5. Katholisches Bistum der Altkatholiken in Deutschland
6. Vereinigung der deutschen Mennonitengemeinden
7. Europäisch-Festländische Brüder-Unität (Herrnhuter Brüdergemeinde)
8. Die Heilsarmee in Deutschland
9. Evangelisch-altreformierte Kirche in Niedersachsen
10. Syrisch-Orthodoxe Kirche von Antiochien in Deutschland

.....

Anlage 2

Verwaltungsanordnung zur Ausführung des § 4 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes

Vom 1. Februar 1994 (Kirchl. Amtsbl. S. 67)

Auf Grund von § 4 Abs. 2 und 7 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. S. 33). zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 10. November 1993 (Kirchl. Amtsbl. S. 170). erlassen wir die folgende Verwaltungsanordnung:

Nr. 1

Arbeitsbereiche im Sinne des § 4 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes, in denen ausnahmsweise auch angestellt werden kann, wer einer der in der Anlage zu § 4 Abs. 2 genannten Kirchen angehört, sind:

- a) Beratungsstellen
- b) Diakonie- und Sozialstationen
- c) Einrichtungen der Flüchtlings-, Asylsuchenden- und Aussiedlerbetreuung
- d) Einrichtungen der sozialpädagogischen Familienhilfe
- e) Gebäudereinigung
- f) Grundstücks- und Friedhofspflege, Garten- u. Forstarbeiten
- g) Hausmeisterbereiche (jedoch nicht Küster), Boten-, Pförtnerbereich
- h) Hauswirtschaftsbereich
- i) Kindertageseinrichtungen
- j) Tätigkeiten der Kraftfahrer
- k) Tätigkeitsfelder der Architekten, Ingenieure, technischen Zeichner.

Ausgenommen sind Stellen für Leiter oder Leiterinnen der Einrichtungen nach Satz 1 Buchst. a bis d und i sowie Stellen in den jeweils zugeordneten Einrichtungen der Fachberatung.

Nr. 2

(1) Soweit es im übrigen einer Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes bedarf, ist bei Anstellungen in Kirchen- und Kapellengemeinden der Kirchenkreisvorstand zuständig, wenn die zu besetzende Mitarbeiterstelle nicht höher als nach der Vergütungsgruppe Vc oder Kr. VI bewertet ist, oder wenn es sich um Mitarbeiterstellen für Arbeiter oder Arbeiterinnen handelt und der anzustellende Mitarbeiter oder die anzustellende Mitarbeiterin einer der in der Anlage zu § 4 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes genannten Kirchen angehört.

(2) In allen anderen Fällen ist das Landeskirchenamt für die Befreiung zuständig.

Nr. 3

Diese Verwaltungsanordnung gilt für Anstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab 1. März 1994.

Das Landeskirchenamt

Dr. v. Vietinghoff