



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Rundverfügung G 7/2014

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon / Telefax 0511 1241-0 / 769
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft Herr Dr. Lehmann
Durchwahl 0511 1241-289
E-Mail Jens.Lehmann@evlka.de

Datum 2. Dezember 2014
Aktenzeichen 3004-7 / 72 R 230

Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung

- **Einführung eines Formulars für Anträge auf Befreiung**
- **Befreiung für Vertretungskräfte in Kindertageseinrichtungen**

1. Im kirchlichen Dienst dürfen grundsätzlich nur Kirchenmitglieder an- gestellt werden (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Mitarbeitergesetz).
2. Erfüllt eine Bewerberin oder ein Bewerber diese Voraussetzung nicht, ist eine Anstellung nur möglich, wenn die Befreiung von der Anstel- lungsvoraussetzung vorliegt.
3. Für Anträge auf Befreiung wird ein Antragsformular eingeführt, um über die Anträge zeitnäher entscheiden zu können.
4. Für die Anstellung von Vertretungskräften in Tageseinrichtungen für Kinder werden besondere Regelungen zur Befreiung von der Anstel- lungsvoraussetzung der Kirchenmitgliedschaft getroffen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Vergangenheit hat sich wiederholt gezeigt, dass die Regelungen über die Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung und die gegebenenfalls erforderliche Befreiung zu Fragen und Problemstellungen geführt haben.

Diese Rundverfügung soll ausschließlich dazu dienen, das Verfahren über die Befreiung nach der derzeit geltenden Rechtslage in der verfassten Kirche besser handhaben zu können. Soweit im Bereich der Diakonie aktuell über die Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung diskutiert wird, sollen mit dieser Rundverfügung weder das Ergebnis dieses Diskus- sionsprozesses noch dessen Auswirkungen auf die verfasste Kirche vor- weggenommen werden.

.../2

Im kirchlichen Dienst darf nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 des Mitarbeitergesetzes (MG)¹ – neben den Anstellungsvoraussetzungen der Nrn. 2 bis 4 – nur angestellt werden, wer

- a) evangelisch-lutherischen Bekenntnisses ist oder
- b) einem in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Bekenntnis angehört (Buchstabe b gilt nicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Verkündigungsdienst).

Diese Anstellungsvoraussetzung stellt eine nach den Bestimmungen von § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gerechtfertigte berufliche Anforderung dar. Sie gilt für alle Berufsgruppen, auch für die, die nicht unmittelbar im Verkündigungsdienst stehen.

Bei Einstellungen muss sich der Anstellungsträger also bemühen, eine Person zu finden, die die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a oder b MG erfüllt. Wird eine solche Person nicht gefunden, ist die Anstellung ausnahmsweise nur dann möglich, wenn die Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses vorliegt.

- **Anträge auf Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses**

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass eine Entscheidung über Anträge auf Befreiung oftmals nicht zeitnah möglich war, weil Angaben über die konkreten Umstände des Einzelfalls nicht oder nicht hinreichend mitgeteilt wurden und gesondert nachgefragt werden mussten.

Zur Vereinheitlichung des Verfahrens führen wir hiermit ein **Antragsformular** ein (Anlage 1), das ab sofort für Anträge auf Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung der Kirchenmitgliedschaft zu verwenden ist, auch für die Anträge, über die der Kirchenkreisvorstand zu entscheiden hat. Das Antragsformular haben wir als Word-Datei ins Intranet unserer Landeskirche eingestellt (*Intranet – Aus den Sachgebieten – Mitarbeiterrecht – Download-Bereich – Arbeitshilfen*).

Wir gehen davon aus, dass Entscheidungen über Befreiungsanträge mit Hilfe des Antragsformulars nicht nur kurzfristiger getroffen werden können, sondern auch einheitlicher; dies ist insbesondere im Blick auf eventuelle Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten von nicht zu vernachlässigender Bedeutung.

.../3

¹ Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz - MG); Rechtssammlung Nr. 41 A

Um Streitigkeiten und unbillige Härten zu vermeiden, dürfen Bewerberinnen oder Bewerbern vor einer Entscheidung über die Befreiung keine Zusagen gegeben oder Hoffnungen gemacht werden. Auch Auskünfte, insbesondere am Telefon, die einen Hinweis darauf geben, dass eine Anstellung erst dann möglich ist, wenn die Befreiung erteilt wird, sollen vermieden werden. Dies gilt auch dann, wenn vermutet wird, dass in anderen vergleichbar erscheinenden Fällen schon einmal Befreiungen erteilt worden sind. Zu solchen Entscheidungen in der Vergangenheit können bestimmte Umstände Veranlassung gegeben haben, deren Vorliegen in jedem Einzelfall neu geprüft werden muss.

Die Befreiung ist bei der zuständigen Stelle (Landeskirchenamt oder ggf. Kirchenkreisvorstand) rechtzeitig zu beantragen. In den Fällen, in denen das Landeskirchenamt für die Erteilung der Befreiung zuständig ist, ist der Antrag möglichst 4 Wochen vor der beabsichtigten Anstellung zu stellen, damit eine eingehende Prüfung möglich ist, ob im jeweiligen Einzelfall die Befreiung im Hinblick auf die wahrzunehmenden Aufgaben verantwortet werden kann.

Wenn für die wahrzunehmenden Aufgaben schon einmal die Befreiung für einen befristeten Zeitraum erteilt wurde, kann der Anstellungsträger nicht davon ausgehen, dass diese Befreiung ggf. verlängert wird. Der Anstellungsträger muss hinreichende Anstrengungen unternehmen, für den sich anschließenden Zeitraum eine Person zu finden, die die Anstellungsvoraussetzungen des § 4 Abs. 1 MG erfüllt.

- **Einstellung von Vertretungskräften im Erziehungsdienst von Tageseinrichtungen für Kinder**

Führen die Bemühungen des Anstellungsträgers, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zu finden, die/der die Anstellungsvoraussetzung des Besonderekenntnisses erfüllt, nicht zum Erfolg, hatten wir für den Erziehungsdienst bereits mit unserer Verwaltungsanordnung zur Ausführung des Mitarbeitergesetzes² besondere Regelungen getroffen. Gehört die Bewerberin oder der Bewerber einer der in der Anlage zum Mitarbeitergesetz genannten Kirchen an, gilt außerdem unsere Befreiung gemäß § 4 Abs. 3 MG als erteilt.

Die Praxis zeigt, dass zunehmend Schwierigkeiten bestehen, insbesondere in kurzfristig eintretenden Fällen geeignete Vertretungskräfte für den Erziehungsdienst in Tageseinrichtungen für Kinder zu finden, die die Anstellungsvoraussetzungen der Kirchenmitgliedschaft erfüllen oder zumindest einer Kirche angehören, die in der Anlage zum Mitarbeitergesetz genannt ist.

.../4

² Verwaltungsanordnung zur Ausführung des § 4 des Mitarbeitergesetzes; Rechtssammlung Nr. 41-4

Um in einem Vertretungsfall den Betrieb einer Gruppe aufrecht halten zu können, treffen wir für den Arbeitsbereich von Tageseinrichtungen für Kinder folgende Regelung:

Die Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung der Kirchenmitgliedschaft gemäß § 4 Absatz 3 in Verbindung mit Absatz 1 Nr. 1 Mitarbeitergesetz gilt als erteilt, wenn in einer Tageseinrichtung für Kinder aufgrund von Vakanzen, Krankheiten, Urlaub oder Fort- und Weiterbildungen für die Dauer von bis zu sechs Wochen Vertretungskräfte angestellt werden müssen, um die personellen Mindeststandards nach dem Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder in Niedersachsen (Ki-TaG) in der jeweils gültigen Fassung sicherzustellen. Eine Verlängerung der befristeten Anstellung über den vorgenannten Zeitraum hinaus ist nicht möglich. § 4 Abs. 4 Mitarbeitergesetz bleibt von dieser Regelung unberührt.

Hierbei gehen wir davon aus, dass pädagogische Prozesse einer Kontinuität und emotionalen Bindung bedürfen. In einem Zeitraum von bis zu sechs Wochen werden in der Regel wohl keine dauerhaften oder prägenden Bindungen in einer Gruppe aufgebaut, sodass wir die befristete Anstellung einer pädagogischen Fachkraft unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit für einen solchen Zeitraum für vertretbar halten. Zudem sind in den Tageseinrichtungen für Kinder weiterhin auch evangelische Fachkräfte tätig, die die spezifische religionspädagogische Arbeit fortsetzen können. Durch die evangelischen Fachkräfte wird die Umsetzung des Einrichtungskonzepts und damit das evangelische Profil der Tageseinrichtung für Kinder gewährleistet.

// Im Übrigen haben wir die Übersichten³ überarbeitet, aus denen sich die Zuständigkeit für die Erteilung der Befreiung in den verschiedenen Fällen ergibt. Die überarbeiteten Übersichten fügen wir als Anlagen 2 und 3 dieser Rundverfügungen bei; sie ersetzen die u.a. Anlagen der Rundverfügungen G 11/1994 und G 5/1996.

Mit freundlichen Grüßen


(Dr. Springer)

Anlagen

.../5

³ Anlagen 3 und 4 zur Rundverfügung G 11/1994 vom 28. Februar 1994 sowie die Anlage zur Rundverfügung G 5/1996 vom 7. Februar 1996

Verteiler:

Kirchenvorstände und Kapellenvorstände,
Verbandsvertretungen der Gesamtverbände und
Verbandsvorstände der Kirchengemeindeverbände
durch die Kirchenkreisvorstände
(mit Abdrucken für diese, die Vorstände der Kirchenkreisverbände
und die Kirchenkreisämter)
Vorsitzende der Kirchenkreistage
Mitarbeitervertretungen
Landessuperintendenturen
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

Absender:

....., den

Adressat

**Antrag auf Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses
gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 4 Abs. 3 Mitarbeitergesetz**

I. Grundangaben:

Name des Bewerbers/der Bewerberin:	Arbeitsbereich:
Bekenntnis/Religionszugehörigkeit:	auszuübende Tätigkeit:
Anstellungsträger:	Beschäftigungsumfang:

Beginn der Beschäftigung:

a) Soll er sie unbefristet angestellt werden? ja nein

wenn nein:

b) Ende der Befristung:

c) Befristungsgrund:

II. Stellenausschreibung:

Wurde die Stelle ausgeschrieben? ja nein

a) intern? ja nein

b) extern? ja nein

Haben Sie sich auch an die Agentur für Arbeit gewandt? ja nein

Wenn nein, bitte eine Begründung angeben:

.....
.....

III. Auswahlverfahren:

A:

Wie viele Bewerbungen haben Sie insgesamt aufgrund der Stellenausschreibung erhalten?

Wie viele Bewerber und Bewerberinnen gehören einer EKD-Kirche*¹⁾ an?

Warum kommen die Bewerber/Bewerberinnen, die die Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses erfüllen, für eine Besetzung der Stelle nicht in Betracht?

.....
.....
.....
.....

B:

Wurde mit dem Bewerber oder der Bewerberin ein Gespräch geführt und die Motive für eine Bewerbung im kirchlichen Dienst erfragt?

ja nein

Wurde in einem Gespräch dem Bewerber oder der Bewerberin erläutert, welche Grundanforderungen nach dem Mitarbeitergesetz an einen kirchlichen Mitarbeiter oder an eine kirchliche Mitarbeiterin gestellt werden?

ja nein

Wenn, nein, bitte eine Begründung angeben:

.....
.....
.....

IV. Nur für die Tätigkeit im Erziehungsdienst

Ist der Bewerber oder die Bewerberin bereit, den evangelischen Auftrag der Tageseinrichtung für Kinder vollumfänglich (d. h. Teilnahme an den Gottesdiensten, Teilnahme an Glaubenskursen, religionspädagogische Arbeit mit den Kindern, Teilnahme an religionspädagogischen Fortbildungen etc.) zu unterstützen und zu erfüllen?

ja nein

Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind insgesamt in der Tageseinrichtung für Kinder beschäftigt?

Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehören einer EKD-Kirche an?

**) wenn es sich um eine Tätigkeit im Verkündigungsdienst handelt, beziehen sich die Fragen nur auf das evangelisch-lutherische Bekenntnis*

Unterschrift des Antragstellers/der Antragstellerin

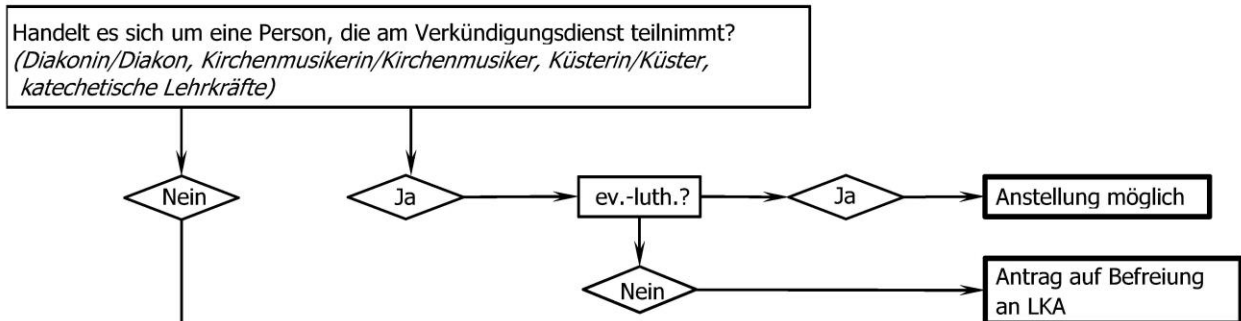
Befreiung von des Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses

(§ 4 Absatz 1 i.V.m. Absatz 3 Mitarbeitergesetz)

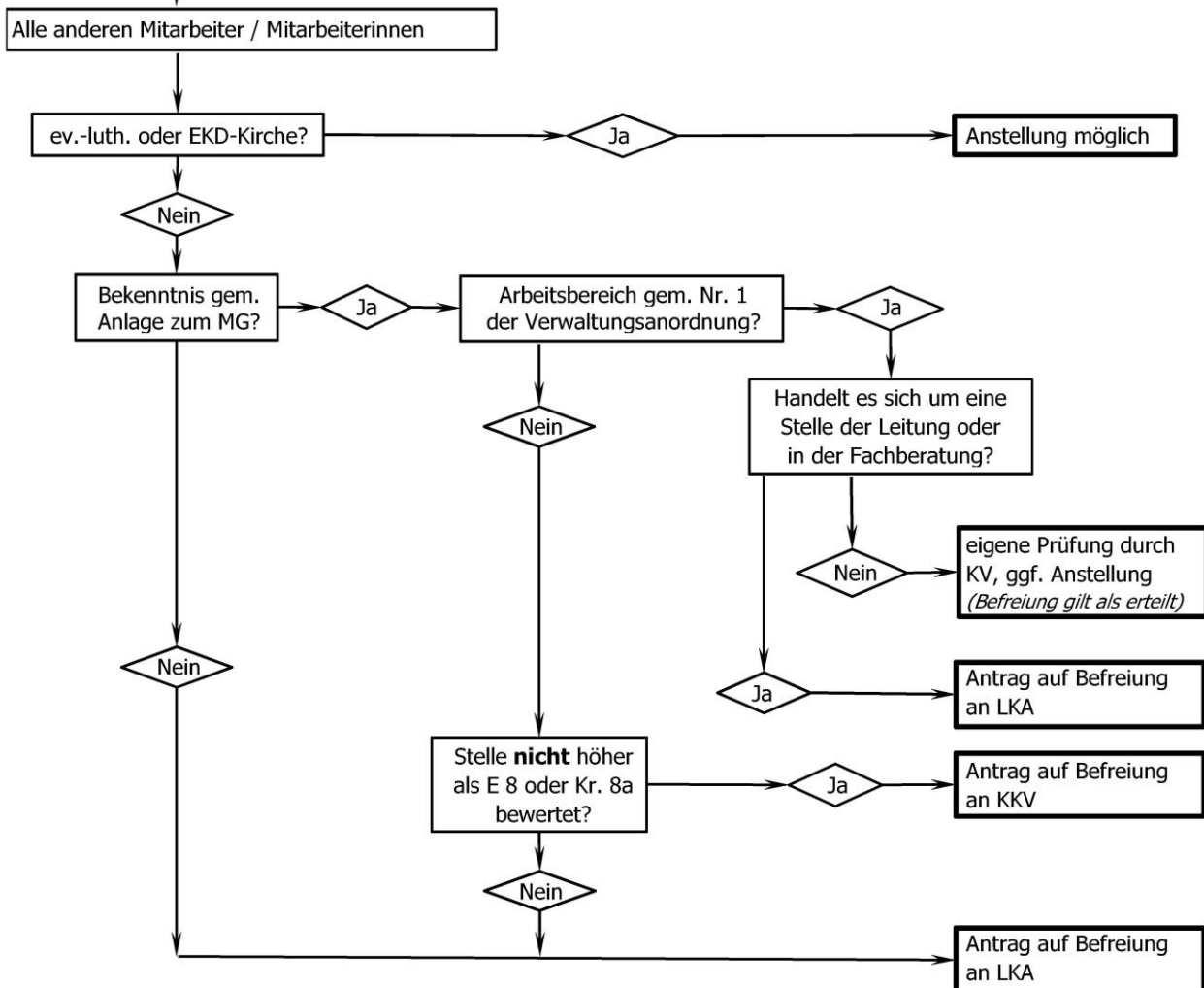
Übersicht über die Zuständigkeit für die Erteilung der Befreiung

Anstellung durch Kirchengemeinde / Kirchengemeindeverband

A.



B.



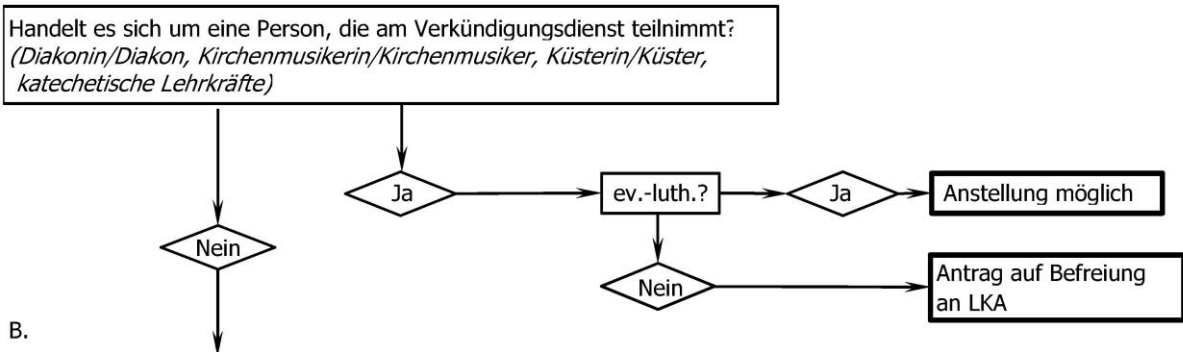
Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses

(§ 4 Absatz 1 i.V.m. Absatz 3 Mitarbeitergesetz)

Übersicht über die Zuständigkeit für die Erteilung der Befreiung

Anstellung durch Kirchenkreis / Kirchenkreisverband

A.



B.

