



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

1. **Rundverfügung G 9/2019**
(lt. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon/FAX 0511 1241-0/-769
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft Frau Herzog/Frau Bockisch
Durchwahl 0511 1241-289/-152
E-Mail annekatrin.herzog@evlka.de
susanne.bockisch@evlka.de

Datum 30.07.2019
Aktenzeichen N-301-4.1 / 72 R 230-1
Vorgangs-Nr. V-N-301-4.1-10378
(Bitte Az. und Vorgangs-Nr. angeben)

**Geänderte Ausschreibungstexte aufgrund des Urteils des Bundearbeitsgerichts vom 25. Oktober 2018 – Religionszugehörigkeit als Anforderung an die berufliche Mitarbeit nur bedingt zulässig
Geschlechtsneutrale Ausschreibung von Stellen unter Berücksichtigung des „Dritten Geschlechts“**

- I. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat seine Anforderungen an die Zulässigkeit der Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung erneut verschärft. Gegen diese Entscheidung des BAG ist Klage vor dem Bundesverfassungsgericht erhoben worden. Bis auf weiteres müssen die Ausschreibungstexte an die Rechtsprechung des BAG angepasst werden. Unsere Rundverfügung G 5/2018 vom 20. September 2018 heben wir insoweit auf.
- II. In Stellenausschreibungen sind die jeweils passenden Textbausteine dieser Rundverfügung zu verwenden (siehe Abschnitte II. A.-D. und G.).
- III. Für eine diskriminierungsfreie Stellenausschreibung ist das dritte Geschlecht zu berücksichtigen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserer Rundverfügung G5/2018 vom 20.09.2018 hatten wir Sie darüber informiert, dass wir beabsichtigen, die Richtlinie des Rates des Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der EKD und ihrer Diakonie (sog. „Loyalitätsrichtlinie“) in das landeskirchliche Mitarbeiterrecht zu übernehmen.

Die Übernahme erfolgt im Wege einer umfassenden Überarbeitung des bisherigen Mitarbeitergesetzes, die auch andere Veränderungen in der arbeitsrechtlichen Praxis berücksichtigt.

.../2

Sie finden das entsprechende Aktenstück Nr. 97 der Landessynode auf der Internetseite der Landeskirche unter Wir über uns – Landessynode - Aktenstücksammlungen – Aktenstücksammlung der 25. Landessynode (www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/wir-ueber-uns/landessynode/Aktenstuecksammlungen/aktenstuecksammlung_25LS). Der Gesetzentwurf wird zurzeit in der Landessynode beraten und voraussichtlich im November dieses Jahres beschlossen.

Parallel zu den Novellierungsarbeiten am bisherigen Mitarbeitergesetz haben der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem Urteil vom 17. April 2018 und das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2018 im Fall Egenberger eine grundlegende Entscheidungen darüber getroffen, welche konfessionellen Anforderungen religiöse Organisationen an ihre beruflichen Mitarbeitenden zulässigerweise stellen dürfen. Entscheidend ist nach Auffassung des BAG, ob die Religion im Hinblick auf die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte“ berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft darstellt. Zugleich hat das BAG den staatlichen Gerichten das Recht eingeräumt, umfassend zu prüfen, ob ein solcher direkter Zusammenhang zwischen religiöser Anforderung und der auszuübenden Tätigkeit besteht.

Sollten kirchliche Anstellungsträger zu Unrecht religiöse Anforderungen an ihre Bewerberinnen und Bewerber stellen und sie wegen fehlender religiöser Zugehörigkeit nicht berücksichtigen, hätten diese nach der Rechtsprechung des BAG einen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigungsforderungen nach § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Wegen dieser Rechtsfolgen ist es unvermeidbar, bereits jetzt neue vorläufige Regelungen für die Ausschreibungspraxis zu treffen.

I. Auswirkungen der BAG-Entscheidung im Fall Egenberger auf die künftige Ausschreibungspraxis

Aus der Rechtsprechung des BAG folgt für künftige Stellenausschreibungen, dass religiöse Anforderungen stets konkret auf die zu übertragende Aufgabe abgestimmt und mit der Art der Aufgabe oder den Umständen ihrer Ausübung begründet werden müssen.

In Abschnitt II. ordnen wir den verschiedenen Berufsgruppen und Tätigkeitsbereichen die jeweils für sie geltenden Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft bzw. Konfession zu. Für Stellenausschreibungen ist der jeweils beigefügte Textbaustein verbindlich zu verwenden.

Darüber hinaus muss bei Stellenausschreibungen künftig auch ganz auf religiöse Anforderungen verzichtet werden, wenn die Art der ausgeschriebenen Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung eine bestimmte Religionszugehörigkeit nicht erfordern (siehe unten G.).

Dies trifft jedoch nur zu für Tätigkeiten, die nicht unter Abschnitt II. A.-D. aufgeführt sind. In diesen Fällen darf die Kirchenmitgliedschaft auch nicht nachträglich bei der Auswahlentscheidung zu einem entscheidenden Kriterium gemacht werden.

Unabhängig davon dürfen wir von *allen* Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Loyalität zum kirchlichen Arbeitgeber und zur evangelischen Kirche erwarten und die erkennbare Bereitschaft, in ihrem beruflichen Handeln den kirchlichen Auftrag zu vertreten und zu fördern. Daher können im Einstellungsgespräch – abgestimmt auf die ausgeschriebene Tätigkeit - auch künftig Fragen zu Kenntnissen kirchlicher Strukturen, persönlichen Erfahrung oder Bindungen in Bezug auf die evangelische Kirche gestellt werden. Die Auswahlentscheidung muss nachvollziehbar dokumentiert werden.

Gegen die Entscheidung des BAG im Fall Egenberger hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) gemeinsam mit dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. Verfassungsbeschwerde eingelegt, da die Entscheidung einen unzulässigen Eingriff in das kirchliche Selbstbestimmungsrecht aus Art. 140 GG i.V.m. Artikel 137 Abs. 3 WRV darstellt. Mit einer abschließenden gerichtlichen Klärung wird allerdings erst in einigen Jahren zu rechnen sein. Vor diesem Hintergrund kann an der bisherigen Ausschreibungs- und Auswahlpraxis nicht festgehalten werden. **Unsere Rundverfügung G 5/2018 heben wir insoweit auf.**

Sollten Bewerber oder Bewerberinnen trotz der geänderten Ausschreibungspraxis Schadensersatz- oder Entschädigungsforderungen geltend machen, bitten wir um umgehende Mitteilung. Eventuelle arbeitsgerichtliche Verfahren bitten wir in enger Abstimmung mit uns zu führen.

II. Aufgaben und Tätigkeitsbereiche des kirchlichen Dienstes und die für ihre Ausübung erforderlichen „religiösen Anforderungen“ - verbindliche Textbausteine für Stellenausschreibungen

A. Aufgaben und Tätigkeitsbereiche, für die ausnahmslos die Anforderung der Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD besteht. Eine Befreiung ist nicht möglich.

Diese Anforderung gilt für Stellen im Bereich der Verkündigung, Seelsorge und evangelischen Bildung (Religionspädagogik).

Je nach Berufs- und Tätigkeitsgruppe sind die folgenden, eingerahmten Textbausteine für Ausschreibungen zu verwenden:

1. Diakone und Diakoninnen,

„Die Stelle ist geprägt durch Aufgaben im Bereich der Verkündigung und/oder der evangelischen Bildung. Daher setzen wir die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD für die Mitarbeit voraus.“

2. Mitarbeitende, denen ein bestimmter Seelsorgeauftrag nach § 4 des Seelsorgegeheimnisgesetzes der EKD erteilt ist:

„Die Stelle ist geprägt durch den Dienst in der Seelsorge im Bereich der ... Daher setzen wir die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD für die Mitarbeit voraus.“

3. Mitarbeitende, die Konfirmandenunterricht erteilen,
4. Mitarbeitende, die mit der Wahrnehmung religionspädagogischer Aufgaben oder religiöser Bildung beauftragt sind und bei denen diese Aufgaben prägender Anteil ihrer Gesamttätigkeit sind,
5. Lehrkräfte, die an allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen Religionsunterricht erteilen,
6. Pädagogische Leitungen in Kirchenkreisen und Kirchengemeindeverbänden, die Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sind:

„Die Stelle ist geprägt durch den religionspädagogischen Auftrag im Bereich... Daher setzen wir die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD für die Mitarbeit voraus.“

B. Aufgaben und Tätigkeitsbereiche, für die grundsätzlich die Anforderung der Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD besteht. In Ausnahmefällen ist eine Mitarbeit auch dann möglich, wenn die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD nicht vorliegt. In diesen Fällen bedarf es einer Befreiung durch das Landeskirchenamt.

Diese Anforderung gilt für Leitungsaufgaben in Einrichtungen mit einem engen Bezug zur Verkündigung, Seelsorge oder Bildungsarbeit oder andere Leitungstätigkeiten mit erheblicher Entscheidungs- und Repräsentationsverantwortung für die gesamte Kirche. Der Begriff „erheblich“ beschreibt den Grad der Nähe zum Verkündigungs-/Bildungsauftrag unserer Kirche.

Je nach Berufs- und Tätigkeitsgruppe sind die folgenden, eingerahmten Textbausteine für Ausschreibungen zu verwenden:

1. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in A- oder B-Stellen:

„Die Stelle ist geprägt durch Aufgaben im Bereich der Verkündigung und/oder der evangelischen Bildung. Daher setzen wir grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD für die Mitarbeit voraus.“

2. Leitungen von Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen,
3. Leitungen von Beratungsstellen,
4. Leitungen von Tageseinrichtungen für Kinder oder Familienzentren:

„Die Tätigkeit als Leitung der ... ist mit Entscheidungsverantwortung und Außenwirkung im Bereich der Seelsorge/evangelischen Bildung verbunden. Daher setzen wir grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD für die Mitarbeit voraus.“

5. Lehrkräfte an evangelischen Schulen:

„Die Lehrkräfte der ...Schule wirken am evangelischen Bildungsauftrag unserer Kirche mit. Daher setzen wir grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD für die Mitarbeit voraus.“

6. Leitungen von landeskirchlichen Einrichtungen,
7. Leitungen und stellvertretende Leitungen von Kirchenämtern und anderen kirchlichen Verwaltungsstellen,
8. Leitungen von Referaten im Landeskirchenamt:

„Die Tätigkeit als Leitung der ... ist mit erheblicher Entscheidungsverantwortung und Außenwirkung für die gesamte Kirche verbunden. Daher setzen wir grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD für die Mitarbeit voraus.“

C. Aufgaben und Tätigkeitsbereiche, für die ausnahmslos die Anforderung der Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche besteht, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Niedersachsen (ACKN) ist. Eine Befreiung ist nicht möglich.

Diese Anforderung gilt für sonstige Tätigkeiten, die mit Entscheidungs- und Repräsentationsverantwortung in der Kirche verbunden sind.

Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Niedersachsen finden Sie auf der Internetseite der ACKN <https://www.ackn.de/mitgliedskirchen>.

Je nach Berufs- und Tätigkeitsgruppe sind die folgenden, eingerahmten Textbausteine für Ausschreibungen zu verwenden:

1. Leitungen von Diakonieverbänden und Diakonischen Werken eines Kirchenkreises,
2. Leitungen von Dienststellen im Sinne des § 4 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz),
3. Leitungen von Bildungseinrichtungen

„Die Leitungstätigkeit ist mit Entscheidungs- und Repräsentationsverantwortung in der Kirche verbunden. Daher setzen wir die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen ist, für die Mitarbeit voraus.“

D. Aufgaben und Tätigkeitsbereiche, für die grundsätzlich die Anforderung der Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche besteht, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen (ACKN) ist. In Ausnahmefällen ist eine Mitarbeit auch dann möglich, wenn die Mitgliedschaft in einer ACKN-Kirche nicht vorliegt. In diesen Fällen bedarf es einer Befreiung durch das Landeskirchenamt.

Diese Anforderung gilt für Tätigkeiten, die einen Bezug zum Verkündigungsdienstes oder zum evangelischen Bildungsauftrag haben oder mit einer besonderen Außenwirkung für die Kirche verbunden sind.

Je nach Berufs- und Tätigkeitsgruppe sind die folgenden, eingerahmten Textbausteine für Ausschreibungen zu verwenden:

1. nebenamtliche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit C- oder D-Prüfung oder ohne Prüfung.
2. Küsterinnen und Küster:

„Die Tätigkeit als ... hat einen Bezug zum kirchlichen Verkündigungsdienst. Daher setzen wir grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen ist, für die Mitarbeit voraus.“

3. pädagogische Fachkräfte in Bildungseinrichtungen,

4. pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder oder in Familienzentren:

„Die Tätigkeit als pädagogische Fachkraft im Bereich... hat einen Bezug zum evangelischen Bildungsauftrag. Daher setzen wir grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen ist, für die Mitarbeit voraus.“

5. Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre,
6. Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit oder Fundraising von kirchlichen Körperschaften oder kirchlichen Einrichtungen,
7. Ephoralsekretärinnen und Ephoralsekretäre:

„Die Tätigkeit als... ist mit einer besonderen Außenwirkung für die Kirche verbunden. Daher setzen wir grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen ist, für die Mitarbeit voraus.“

E. Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft aufgrund der Umstände der Ausübung der Tätigkeit im Einzelfall:

Ungeachtet der Art der Tätigkeit kann die Mitarbeit in weiteren Einzelfällen aufgrund der Umstände der Ausübung von der Kirchenmitgliedschaft abhängig gemacht werden. Dies setzt ebenfalls voraus, dass die Kirchenmitgliedschaft wegen der Umstände, unter denen die Aufgabe auszuüben ist, eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte“ berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft ist. Diese Umstände sind in der Ausschreibung ebenfalls zur Begründung des Kirchenmitgliedschaftserfordernisses darzulegen. In Zweifelsfällen beraten wir Sie gern.

F. Befreiungsmöglichkeiten:

Für die Mitarbeit in den unter den Abschnitten II B. und D. genannten Arbeitsbereichen kann für Bewerberinnen und Bewerber, die die Anstellungsvoraussetzungen an die Kirchenmitgliedschaft nicht erfüllen, in begründeten Einzelfällen gemäß § 4 Absatz 3 MG Befreiung erteilt werden. Hierzu verweisen wir auf unsere Rundverfügungen G 7/2014 vom 2. Dezember 2014 und G 3/2018 vom 5. Juni 2018. Auch Anträge auf Befreiung für Mitarbeitende in den o.g. Arbeitsbereichen müssen vor dem Hintergrund der Rechtsprechung und eventueller Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten besonders sorgfältig begründet werden.

G. Verzicht auf religiöse Anforderungen.

Bei allen nicht unter Abschnitt II A. bis E. genannten Tätigkeitsbereichen und Umständen ihrer Ausübung dürfen weder in der Stellenausschreibung Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft oder Konfession gestellt werden, noch dürfen diese bei der Auswahlentscheidung eine Rolle spielen.

Von allen Mitarbeitenden kann aber unabhängig von deren individueller Kirchenmitgliedschafts- oder Konfessionszugehörigkeit erwartet werden, dass sie in ihrem beruflichen Handeln den kirchlichen Auftrag vertreten und fördern.

In diesen Fällen ist deshalb in die Stellenausschreibung folgende Formulierung aufzunehmen:

„Wir setzen ein loyales Verhalten gegenüber der evangelischen Kirche voraus. Von allen Mitarbeitenden erwarten wir, dass sie die evangelische Prägung unserer Kirche achten und im beruflichen Handeln den Auftrag der Kirche vertreten und fördern.“

Bitte beachten Sie, dass diese Stellen, für die wir keine religiösen Anforderungen mehr stellen, künftig nicht ausschließlich als Beamtenstellen ausgeschrieben werden dürfen. Derartige Stellen müssen zumindest alternativ auch als Angestelltenstellen ausgeschrieben werden, um eine Öffnung für Personen mit anderer Konfession oder für konfessionslose Bewerberinnen und Bewerber zu ermöglichen.

In den Ausschreibungstext ist folgende Formulierung aufzunehmen:

„Eine Tätigkeit im Kirchenbeamtenverhältnis setzt die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD voraus. Wird die Stelle mit einer Person im Angestelltenverhältnis besetzt, setzen wir ein loyales Verhalten gegenüber der evangelischen Kirche voraus. Von allen Mitarbeitenden erwarten wir, dass sie die evangelische Prägung unserer Kirche achten und im beruflichen Handeln den Auftrag der Kirche vertreten und fördern.“

Für Bewerberinnen und Bewerber in diesen übrigen Aufgabenbereichen gelten die Befreiungen gemäß § 4 Abs. 3 Satz 2 Mitarbeitergesetz von der Anstellungsvoraussetzung des evangelisch-lutherischen Bekenntnisses bis zum Inkrafttreten des neuen Mitarbeiterdengesetzes als erteilt.

Mit dieser - mit Rücksicht auf die aktuelle BAG-Rechtsprechung veränderten - Ausschreibungs- und Befreiungspraxis wollen wir Schadensersatz- oder Entschädigungsforderungen von nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern aus Klagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorbeugen und unsere internen Verfahrensabläufe vereinfachen.

G. Ausschreibung der Stellen in der EKD-Stellenbörse:

Bitte wählen Sie bei Ausschreibung der Stellen in der Internet-Stellenbörse der EKD die Option „Wenn es für diese Stelle Voraussetzungen zur Religions- und Konfessionszugehörigkeit geben sollte, finden Sie Angaben dazu in der Stellenanzeige“ und nehmen die zutreffende Begründung in die Stellenanzeige auf.

Wir stellen Ihnen die Formulierungshilfen in intern-e (www.intern-e.ev-lka.de) -> Intranet EVLKA -> Sachgebiet »Arbeits- und Tarifrecht« im Word-Format zum Download zur Verfügung.

III. Geschlechtsneutrale Ausschreibung unter Berücksichtigung des „Dritten Geschlechts“

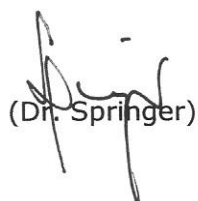
Das Bundesverfassungsgericht hat in Bezug auf das Personenstandsrecht entschieden, dass Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und in ihrem Recht auf diskriminierungsfreie Behandlung des Geschlechts verletzt werden, wenn das Personenstandsrecht sie dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt (Beschluss vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16). Der Gesetzgeber hat darauf reagiert und mit Wirkung vom 22.12.2018 ein drittes Geschlecht mit der Bezeichnung "divers" im Personenstandsrecht anerkannt.

Um Stellenausschreibungen im Hinblick auf das Geschlecht diskriminierungsfrei zu formulieren, müssen Stellen künftig für männliche, weibliche und diverse Personen ausgeschrieben werden, soweit nicht ein sachlicher Grund dagegenspricht. Anderenfalls besteht für sexuell divers orientierte Personen, die über die geforderten Qualifikationen und sonstigen Anforderungen der Stelle verfügen, die Möglichkeit, Entschädigungs- oder Schadenersatzforderungen nach den Bestimmungen des AGG geltend zu machen. Um entsprechende Auseinandersetzungen auszuschließen, bitten wir Sie, bei Stellenausschreibungen das dritte Geschlecht zu berücksichtigen. Praktisch umgesetzt werden könnte dies:

- Durch Nennung der Berufsbezeichnung in weiblicher und männlicher Form in Verbindung mit dem Klammerzusatz (weiblich/männlich/divers) oder abgekürzt (w/m/d).
Beispiel: Diakonin/Diakon (w/m/d)
- durch Verwendung geschlechtsneutraler Oberbegriffe (z.B. „Leitung“) in Verbindung mit dem Klammerzusatz (weiblich/männlich/divers) oder abgekürzt (w/m/d).

Für Rückfragen und zur Beratung in Zweifelsfällen stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


(Dr. Springer)

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
Landessuperintendenturen
Rechnungsprüfungsamt (mit Abdrucken für seine Außenstellen)
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen