

Vorblatt einer Synodendrucksache zum Entwurf eines Kirchengesetzes über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Mitarbeitsgesetz)

A. Problemlage und Zielsetzung

Dienststellen und Einrichtungen der Kirche und ihrer Diakonie müssen ihrem Auftrag gerecht werden, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Dies tun sie, u.a. indem sie ihre Dienststellen und Einrichtungen evangelisch profilieren und zu diesem Zweck bestimmte Anforderungen an ihre Mitarbeitenden stellen.

Die zunehmend multireligiös und säkularer werdende Gesellschaft stellt Kirche und ihre Diakonie vor mehrfache Herausforderungen:

- Aus Gründen der Wahrung des Rechts auf individuelle Religionsausübung ist es wichtig, das evangelische Profil einer Einrichtung oder Dienststelle erkennbar darzustellen und umzusetzen: Mitarbeitende sollen ihren Arbeitgeber auch hinsichtlich des organisationskulturellen, -ethischen bzw. religiösen Profils einer Einrichtung wählen können. Klientinnen und Klienten wiederum sollen die Möglichkeit haben, bestimmte Leistungen mit einem bestimmten ethischen bzw. religiösen Profil in Anspruch zu nehmen (z.B. christliche Erziehung im Kindergarten, evangelisches Profil in der Beratung, christliche Spiritualität im Altenheim).
- Aus fachlichen Gründen sind in bestimmten Bereichen (z.B. Kindertagesstätten, Pflege, Beratung) Mitarbeitende einzustellen, die kultur- und religionssensibel auf ihre Klientel eingehen können, wozu es erforderlich sein kann, dass Mitarbeitende einer nicht-christlichen Religion angehören.
- In der Öffentlichkeit wie auch in der Mitarbeiterschaft von Kirche und ihrer Diakonie ist ein Plausibilitätsverlust hinsichtlich des kirchlichen Arbeitsrechts wahrzunehmen. Dass es sich hier nicht um ein unzeitgemäßes, in einem weltanschaulich neutralen Staat unangemessenes „Privileg“ der Kirche handelt, ist durch schlüssige Argumentation und vor allem durch möglichst konsequente Umsetzung von Profilierungsmaßnahmen in der öffentlichen und internen Kommunikation darzustellen.

Die **Rechtslage** gibt der Kirche mit ihrer Diakonie nach Art. 140 Grundgesetz i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung den Raum, ihr Selbstbestimmungsrecht auch im arbeitsrechtlichen Bereich ausüben zu dürfen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2018 (sog. „Fall Egenberger“) entschieden, dass das Selbstbestimmungsrecht durch die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, das auf die EU-Richtlinie 2000/78 zurückgeht, begrenzt wird und hierfür eigene Kriterien vorgelegt. Hierdurch ist nun eine unklare Rechtslage entstanden. Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung hat das Bundesverfassungsgericht angerufen, um zu einer Klärung zu kommen. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, die die Spannungen zwischen dem aus der nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/78 stammenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dessen Auslegung durch das BAG und dem verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen auflösen kann, liegt noch nicht vor.

In der EKHN gilt bisher das **Einstellungsgesetz** (EinstG) in seiner derzeitigen Fassung. Nach § 2 EinstG ist Voraussetzung für die Beschäftigung in der EKHN grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder in einer Kirche, die der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Konferenz Europäischer Kirchen oder dem Ökumenischen Rat der Kirchen angehört. Dieser Grundsatz lässt auch derzeit bereits Ausnahmen zu, die in § 3 Einstellungsgesetz geregelt sind.

In Stellenausschreibungen wurde die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche (ACK) als Voraussetzung aufgeführt. Die Ausschreibungspraxis wurde bereits 2024 an die BAG Rechtsprechung angepasst. Hinsichtlich des Einstellungsgesetzes besteht noch entsprechender Handlungsbedarf. Die bisherige Selbstverständlichkeit der Voraussetzung der Kirchengemeinschaft wurde durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts dahingehend in Frage gestellt, ob und in welchen Fällen die Kirchengemeinschaft als Einstellungsvoraussetzung überhaupt erforderlich bzw. zulässig ist.

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hat daher im Januar 2024 die **Richtlinie über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)** (ABl. EKD 2024 S. 30; <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/55297>) beschlossen.

Mit der Richtlinienkompetenz nach Art. 9 GO-EKD ist der EKD ein Instrument in die Hand gegeben, mit dem sie regelnd und ordnend auf die Belange der Gliedkirchen einwirken kann, ohne deren Eigenständigkeit in Frage zu stellen. Richtlinien bezwecken einen gemeinschaftlichen rechtlichen Rahmen zur einheitlichen Regelung. Auch wenn sie nicht die Rechtsverbindlichkeit von Kirchengesetzen oder Rechtsverordnungen haben, geht ihr normativer Gehalt doch über die Bindungswirkung einer Anregung nach Art. 8 GO-EKD hinaus. Die Richtlinien sind für die Gliedkirchen insoweit nicht verbindlich, als sie im Ganzen wie im Einzelnen davon abweichen können; sie setzen sich aber dann in einen Widerspruch zur durch die Richtlinie gestalteten rechtlichen Ordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (vgl. Claessen, H.; GO-EKD, S. 290).

Die Gliedkirchen sollen daher soweit möglich die Richtlinie in der Gestaltung ihrer Rechtsordnung aufnehmen.

B. Lösungsvorschlag

Es wird vorgeschlagen, das Einstellungsgesetz durch das stark an der Mitarbeitsrichtlinie der EKD orientiert **Kirchengesetz über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Mitarbeitsgesetz = MAG) zu ersetzen**, um so den Vorgaben der BAG Rechtsprechung nachzukommen. Andere EKD-Gliedkirchen, wie beispielsweise die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, haben bereits entsprechende Gesetze beschlossen. Da es die Akzeptanz bei Mitarbeitenden und nicht zuletzt bei Gerichten erhöhen würde, wäre eine möglichst einheitliche Regelung in den evangelischen Gliedkirchen in Deutschland wünschenswert.

Zudem wird gegenüber der Arbeitsrechtlichen Kommission angeregt, § 57 KDO entsprechend § 6 MAG anzupassen, welcher die Voraussetzungen enthält, unter denen ein Kirchenaustritt ein Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen kann.

C. Alternativen

keine

D. Finanzielle Auswirkungen

Eine Kirche, die sich öffnet und auf eine rechtlich notwendige Kirchenmitgliedschaft für einen großen Teil der Mitarbeitenden verzichtet, wird sich gleichzeitig profilieren müssen, um erkennbar zu bleiben und auf dem Arbeitsmarkt nicht austauschbar zu werden. Die Marke „evangelisch arbeiten“ sollte entwickelt werden. Hierzu sind – wie zurzeit bei einigen diakonischen Trägern – Fortbildungsformate für Mitarbeitende vor Ort und in der Verantwortung der Gesamtkirche zu entwickeln. Perspektivisch werden mit diesen Formaten Personal- und Sachkosten verbunden sein. Die konkrete Ausgestaltung von Fortbildungsformaten und -orten kann im Projekt Mitarbeiterbindung und -gewinnung (MaBiG) entwickelt werden.

E. Erfüllungsaufwand

Beachtung der neuen Regelungen durch alle Anstellungsträger sowie durch die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitenden der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Es wächst die Verantwortung und der Aufwand für die evangelische Profilierung einer Dienststelle oder Einrichtung auf Seiten der Anstellungsträger. Zudem könnten Anstellungsträger vermehrt Rückfragen zu den individuellen Gestaltungsmöglichkeiten nach § 4 MAG haben. Infolgedessen steigt vermutlich der Beratungsaufwand im Referat Arbeitsrecht der Kirchenverwaltung und der Stellenbörse. Eine Übersicht, wie in Anlage 2 enthalten, kann zur besseren Verständlichkeit beitragen. Dennoch werden Schulungen zum neuen Arbeitsgesetz für Anstellungsträger als äußerst wichtig erachtet. Für zusätzlichen Beratungsaufwand und Schulungen sind Personalressourcen erforderlich.

Die Stellenbörse der EKHN unterstützt Anstellungsträger bei der Formulierung von Stellenausschreibungen und orientiert sich dabei bereits an den Vorgaben der BAG-Rechtsprechung.

F. Beteiligung

GMAV (Beteiligung)

Arbeitsrechtliche Kommission (Kenntnisnahme)

Diakonie Hessen (Kenntnisnahme)

G. Anlagen

1. Synopse

2. Übersicht zur empfohlenen Anwendung des Arbeitsgesetz für einzelne Berufsgruppen

Federführende Referentin: Oberkirchenrätin Franziska Löw

**Kirchengesetz
über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit
in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau
(Mitarbeitsgesetz – MAG)**

Vom ...

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieses Kirchengesetz regelt kirchliche Anforderungen an die Anstellungsträger sowie an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitenden der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.
- (2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.
- (3) Für die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. und seinen privatrechtlich organisierten Mitgliedern gelten die in der Satzung des Werkes festgelegten Anforderungen.

§ 2

Grundlagen des kirchlichen Dienstes

- (1) Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Dies geschieht durch öffentliches Zeugnis, christliche Spiritualität, helfendes Handeln sowie kirchliche Gemeinschaft. Dieser Dienst orientiert sich am evangelischen Selbstverständnis und Ethos. Alle Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau 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.
- (2) Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Alle, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche und ihrer Diakonie sowie in den zugeordneten Einrichtungen tätig sind, tragen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags bei. Dieser Auftrag bildet die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitenden. Er bestimmt unter den jeweiligen Rahmenbedingungen das Profil der Dienststellen und Einrichtungen.

§ 3

Anforderungen an die Anstellungsträger

Die Anstellungsträger im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. Sie vermitteln ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit und fördern die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens.

§ 4

Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (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. 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) Für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil, auch bei der Wahrnehmung von Leitungstätigkeiten, wird die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorausgesetzt. Der Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche gleichgesetzt ist die Mitgliedschaft in einer Kirche in Kirchengemeinschaft mit der EKD.

(3) In weiteren Fällen kann aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD, einer Kirche in Kirchengemeinschaft mit der EKD, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erforderlich sein. 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. Der Anstellungsträger legt diese Erfordernisse entsprechend fest.

(4) Anstelle einer Mitgliedschaft nach Absatz 3 Satz 1 kann in Abstimmung mit dem Zentrum Oekumene der EKHN und der EKKW die Mitgliedschaft in einer anderen christlichen Kirche oder Gemeinde anerkannt werden.

(5) Soweit für Arbeitsverhältnisse besondere Regelungen durch Gesetz oder Verordnung bestehen, bleiben diese durch die Absätze 1 bis 3 unberührt.

(6) Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung für bestimmte Tätigkeiten die Anforderungen gemäß Absatz 2 oder Absatz 3 für den Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes festlegen. Darüber hinaus kann der Anstellungsträger für weitere Tätigkeiten im Fall des Absatzes 2 oder 3 das dort genannte Erfordernis der Mitgliedschaft festlegen.

(7) Die Beschäftigung von Mitarbeitenden nach den Absätzen 2 bis 4 ist auch ohne die dort festgelegten Voraussetzungen möglich

1. für die Dauer einer staatlich geregelten Ausbildung oder
2. wenn im Einzelfall ein anderes religiöses Bekenntnis oder eine andere kulturelle Kompetenz der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche Anforderung darstellt.

§ 5

Anforderungen an Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses

Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. 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. Alle Mitarbeitenden haben das evangelische Profil der jeweiligen Dienststelle oder Einrichtung zu achten.

§ 6

Verstöße gegen Anforderungen durch Mitarbeitende

(1) Erfüllen Mitarbeitende eine in diesem Kirchengesetz 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. 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.

(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.

§ 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Einstellungsgesetz vom 28. November 2009 (ABl. 2010 S. 24) außer Kraft.

Begründung¹:

zu § 1: Geltungsbereich

Das Kirchengesetz regelt kirchliche Anforderungen an die Anstellungsträger sowie an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitenden.

In Absatz 2 werden Mitarbeitende in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, insbesondere Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen, da für diese speziellere und weitergehende Regelungen gelten.

Absatz 3 entspricht im genauen Wortlaut der Regelung, die die EKKW in ihrem Kirchengesetz über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (Mitarbeitsgesetz) getroffen hat. Eine einheitliche Regelung ist für die gemeinsame Diakonie Hessen wichtig.

zu § 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

Absatz 1 entspricht weitgehend der Präambel der EKD-Mitarbeitsrichtlinie.

Als Auslegungsmaxime für die folgenden einzelnen Bestimmungen wird in den ersten beiden Sätzen der des Absatzes 1 zunächst auf den kirchlichen Auftrag hingewiesen, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Dabei vollzieht sich kirchliches Handeln in den in der Präambel explizierten vier Grunddimensionen von Kirche.

Satz 4 unterstreicht, dass sich jede Tätigkeit nicht auf die bloße Funktionalität beschränkt, sondern auch eine personale, ggf. religiöse Dimension hat. Dies wird verstärkt durch den Hinweis auf die Dienstgemeinschaft innerhalb der die berufliche Tätigkeit ausgeübt wird. „Dienstgemeinschaft“ ist im Sinne der Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland zu verstehen (Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie „verbindet Dienststellenleitungen sowie Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft“). Dienstgemeinschaft in diesem Sinne ist ein objektiv existierender Tatbestand, wobei die Qualität der Dienstgemeinschaft von allen Beteiligten abhängt. An der Dienstgemeinschaft haben Christinnen und Christen wie anders- und nichtgläubige Mitarbeitende einen je eigenen Anteil. Im Rahmen der Dienstgemeinschaft können an Christinnen und Christen in Bezug auf die religiöse Profilierung der Einrichtung andere Anforderungen adressiert werden als an anders- oder nichtgläubige Mitarbeitende. Die Teilhabe an der Dienstgemeinschaft besteht unabhängig von der jeweiligen beruflichen Funktion oder Stellung oder „der Nähe zum Verkündigungsauftrag“.

Absatz 2 Satz 1 nimmt das Leitbild aus der Präambel auf und weist auf die daraus resultierende Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden aber auch der Leitungen und den ihnen zugeordneten Mitarbeitenden. Satz 2 verdeutlicht, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer beruflichen Funktion, konkreten Tätigkeit, Stellung und ihrem Glauben an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags teilhaben. Der Auftrag ist gleichermaßen Grundlage von Rechten und Pflichten der Anstellungsträger sowie der Mitarbeitenden (vgl. Satz 3). Satz 4 bestimmt, dass sich der kirchliche Auftrag profildbildend auf die Dienststellen und Einrichtungen auswirken muss. Damit verbunden ist der Auftrag an die Anstellungsträger und Leitungen, den kirchlichen Auftrag im Rahmen von Profilkonzeptionen umzusetzen und auch bei konkreten Arbeitsplatzbeschreibungen diese Zusammenhänge zu berücksichtigen.

¹ auszugsweise aus der nichtamtlichen Begründung zur Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)
ABl. EKD 2024 S. 30

zu § 3 Anforderungen an die Anstellungsträger

Bereits aus der systematischen Stellung der Regelung ergibt sich, dass es primär Aufgabe der Anstellungsträger in der Kirche und ihrer Diakonie ist, die Arbeit dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. Satz 1 bestimmt die Aufgabe, die Dienststelle oder Einrichtung in ihren Zielen, Regeln und Maßnahmen nach einem evangelischen Profil zu gestalten, das aus der Vermittlung von kirchlichem Auftrag, Ressourcen bzw. internen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen entwickelt werden kann. Dazu gehört, allen Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit zu vermitteln (Satz 2) und die Auseinandersetzung mit den wesentlichen Themen des christlichen Glaubens und des christlichen Menschen- und Gesellschaftsbildes zu fördern (Satz 3). Leitbild hierfür kann die einladende, partizipative, repressionsfreie Lerngemeinschaft sein, an der Christinnen und Christen wie auch Mitarbeitende anderer Religionen und Weltanschauungen sowie auch nicht religionsgebundene Personen teilhaben.

zu § 4 Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

In Absatz 1 ist zunächst in Bezug auf die Personalauswahl vorgesehen, dass sich diese nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner „konkreten Ausgestaltung“ richtet. Maßgeblich für die konkrete Ausgestaltung ist das kirchliche Selbstbestimmungsrecht. In Aufnahme des grundsätzlichen Rechtsgedankens aus § 9 AGG ist vorgesehen, dass sich das Erfordernis der Mitgliedschaft in der evangelischen oder in einer anderen christlichen Kirche nach der Art der Tätigkeit und der Umstände ihrer Ausübung bestimmt. Dies stimmt insoweit auch mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 EG überein.

In Absatz 2 sind die Tätigkeiten genannt, die das explizite Zeugnis des evangelischen Glaubens sowie die ausdrückliche Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Christinnen und Christen nach evangelischem Verständnis zum Gegenstand haben. Zu diesen Tätigkeiten zählen Verkündigung (gemeint ist hier die Verkündigung im engeren Sinne, durch Wort und Sakrament – im Unterschied zur Verkündigung im weiten Sinne, die auch die Verkündigung durch die Tat einschließt), Seelsorge und evangelische Bildung (gemeint sind hier alle Formen religiöser Bildung wie z.B. Konfirmandenarbeit, religiöse Elementarbildung, religiöse Erwachsenenbildung). Gleiches gilt für Tätigkeiten, die mit einer besonderen Verantwortung für das evangelische Profil von Dienststellen und Einrichtungen verbunden sind. Die Regelung von Absatz 3 schließt Mitarbeitende ein, die einen entsprechenden kirchlichen Auftrag haben (z.B. Vokation).

In Absatz 3 werden die weiteren Fälle genannt, in denen eine kirchliche Mitgliedschaft erforderlich sein kann. Es wird geregelt, dass aufgrund der Art der Tätigkeit und der Umstände ihrer Ausübung die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen christlichen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen (VEF) auch für andere Tätigkeiten erforderlich sein kann. Diese Anforderung ist insbesondere dann gegeben, wenn die Zeugnisdimension für den christlichen Glauben und für die Teilhabe an der christlichen Gemeinschaft oder auch die Verantwortlichkeit für die evangelische Profilierung der Dienststelle oder Einrichtung oder eine glaubwürdige Außenvertretung zur Tätigkeit gehört oder auch, wenn eine evangelische Profilierung der Dienststelle oder Einrichtung angesichts der Größe der Einrichtung und dem Anteil von Kirchenmitgliedern unter den Mitarbeitenden dies verlangen. Hier ist beispielsweise an solche Erzieherinnen und Erzieher zu denken, die für die religiöse Elementarbildung zuständig sind und in deren Kindertagesstätte diese Aufgabe nicht von anderen Erzieherinnen und Erzieher übernommen werden kann. Ein weiteres Beispiel sind Pflegekräfte, die für die evangelische Profilierung oder auch die Spiritual-Care-Ausbildung ihres Pflegedienstes oder ihres Pflorgeteams verantwortlich sind. Auch ist an solche Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zu denken, die in der liturgischen Ausbildung tätig sind und eine Aufsichts- oder Beratungsfunktion über andere Kirchenmusikerinnen und -musiker haben.

Gleiche Anforderungen sind an Gemeindegemeinschaften zu stellen, wenn von ihnen zum Beispiel erwartet wird, dass sie im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die Friedhofsverwaltung seelsorglich sensibel und kompetent mit ihren Klientinnen und Klienten kommunizieren.

Satz 3 macht deutlich, dass diese Kriterien, die sich aus dem Selbstverständnis und Ethos der Kirche und ihrer Diakonie ergeben und die in einer Profilkonzeption der Dienststelle bzw. Einrichtung und der darauf bezogenen Arbeitsplatzbeschreibung dargestellt sein können, in Ausübung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes vom Anstellungsträger festgelegt werden und ggf. einer gerichtlichen Plausibilitätskontrolle unterzogen werden können.

Die Textwiederholung von Absatz 1 Satz 2 in Absatz 3 Satz 1 liegt darin begründet, dass Absatz 1 wie ein Obersatz im Sinne des AGG und der dazugehörigen Rechtsprechung die „Art der Tätigkeit und die Umstände ihrer Ausübung“ als für alle Anstellungen zu berücksichtigende Grundkriterien feststellt, während aufgrund von Absatz 3 ausschnitthaft Anwendungsfälle erfasst werden können, die sich von denen des Absatzes 2 unterscheiden, aber einer konkreten, dem jeweiligen Kontext entsprechenden Beschreibung bedürfen. Dafür gibt der durch „insbesondere“ eingeleitete Satz 2 beispielhaft weitere Hinweise. An die in diesen Anwendungsbereich fallenden Arbeitsplatzbeschreibungen und Stellenausschreibungen, die ein entsprechendes Mitgliedschaftserfordernis enthalten, sind dementsprechend besondere Begründungsanforderungen zu knüpfen.

Um die Entwicklung des evangelischen Profils einer Dienststelle oder Einrichtung effektiv betreiben zu können, bleibt es ein Ziel, viele Christinnen und Christen zu beschäftigen, weil diese mit ihrer Kirchenmitgliedschaft eine Ansprechbarkeit auf christliche Traditionen und Glaubensinhalte, eine innere Zugehörigkeit zur Glaubensgemeinschaft und die Bereitschaft zur Unterstützung der Kirche signalisieren, woraus sich Anknüpfungspunkte für Maßnahmen der Profilentwicklung ergeben, die nicht bei allen Mitarbeitenden erwartet werden können. Wenn aber zugleich die Rechtsprechung des BAG zu beachten ist, müssen die Anstellungsträger zwangsläufig die Relevanz der Kirchenmitgliedschaft für die jeweilige Tätigkeit und die Umstände ihrer Ausübung in Arbeitsplatzbeschreibungen konkret formulieren und in den Kontext einer Profilkonzeption stellen.

Neben den in Absatz 3 aufgezählten Kirchen gibt es viele christliche Gemeinden bspw. die des Internationalen Konvents Christlicher Gemeinden Rhein-Main e.V., die viel zu klein für die ACK sind. Ihre Mitglieder engagieren sich gern auch in landeskirchlichen Gemeinden und sollten grundsätzlich auch die Möglichkeit der Anstellung erhalten. Diese Möglichkeit wird über Absatz 4 eröffnet, nach welchem anstelle einer Mitgliedschaft nach Absatz 3 Satz 1 in Abstimmung mit dem Zentrum Oekumene der EKHN und der EKKW die Mitgliedschaft in einer anderen christlichen Kirche oder Gemeinde anerkannt werden kann. Das Zentrum Oekumene würde bei entsprechender Anfrage z.B. anhand der ökumenischen Verortung und des Engagements der Gemeinde entscheiden.

§ 5 Absatz 2 Nr. 3 Kirchenmusikgesetz und § 4 Absatz 1 Nr. 1 Gemeindepädagogengesetz enthalten besondere Regelungen für Arbeitsverhältnisse im Bereich der Kirchenmusik und der Gemeindepädagogik. Der Absatz 5 räumt diesen besonderen Regelungen Vorrang vor denen der Absätze 1 bis 3 ein. Im Übrigen findet das Arbeitsgesetz auch auf diese Arbeitsverhältnisse Anwendung.

Die Absätze 6 und 7 enthalten zusätzliche Regelungen, die nicht in der EKD-Mitarbeiterrichtlinie enthalten sind. Sie ermöglichen den Anstellungsträgern mehr Flexibilität und Ausnahmen. Zudem wird der Kirchenleitung die Möglichkeit eingeräumt, durch Rechtsverordnung für bestimmte Tätigkeiten die Anforderungen gemäß der Absätze 2 und 3 festzulegen.

Absatz 7 enthält Ausnahmen für Ausbildungsverhältnisse und besondere Einzelfälle, in denen eine Abweichung von den Anforderungen an die Mitarbeitenden gerechtfertigt sein können.

Zur weiteren Information über die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen christlichen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen (VEF) wird auf folgende Webseiten verwiesen:

<https://www.ekd.de/evangelische-kirche-in-deutschland-14272.htm>

<https://www.oekumene-ack.de/ueber-uns/mitglieder>

<https://www.oekumene-ack.de/ueber-uns/gastmitglieder>

<https://www.vef.de/mitgliedskirchen>

zu § 5 Anforderungen an Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses

Satz 1 postuliert die Mitverantwortung, die alle Mitarbeitenden in einer je nach der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung unterschiedlichen Weise für die glaubwürdige Erfüllung des kirchlichen und diakonischen Auftrags trägt.

Satz 2 enthält die Generalklausel in Bezug auf Loyalität. Alle Mitarbeitenden sind grundsätzlich verpflichtet, sich gegenüber dem Anstellungsträger und darüber hinaus auch gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. Die Loyalitätspflicht gilt umgekehrt aber auch im Rahmen der Fürsorgepflicht für den Anstellungsträger gegenüber seinen Mitarbeitenden. Auch außerhalb des Dienstes haben sich die Mitarbeitenden so zu verhalten, dass die loyale Ausübung ihres Dienstes nicht beeinträchtigt wird. Eine derartige Beeinträchtigung wäre beispielsweise beim Engagement für rechtsextremistische Organisationen sowie bei grob sittenwidrigen Verhalten gegeben.

Satz 3 geht über die Loyalitätsforderung hinaus, indem von allen Mitarbeitenden Achtung gegenüber dem evangelischen Profil erwartet wird, auch dann, wenn z.B. der christliche Glaube nicht geteilt oder Elemente des Selbstverständnisses und Ethos der Dienststelle bzw. Einrichtung nicht aus eigenem Glauben oder eigener Überzeugung getragen werden kann. Dabei ist die Achtung als „Mindestpflicht“ aller Mitarbeitenden zu verstehen. Jeder aktive Beitrag zur christlichen bzw. evangelischen Profilierung ist selbstverständlich erwünscht.

zu § 6 Verstöße gegen Anforderungen durch Mitarbeitende

Absatz 1 regelt zunächst ein gestuftes Verfahren für den Fall, dass Mitarbeitende gegen kirchliche Anforderungen der Richtlinie verstoßen, indem er z.B. aus der evangelischen Kirche austritt oder grob oder wiederholt gegen Loyalitätspflichten verstoßen. Nach Absatz 1 ist der Anstellungsträger verpflichtet, zunächst durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinzuwirken. Bei willensgesteuertem Fehlverhalten ist in der zweiten Stufe zu prüfen ob der Mangel durch arbeitsrechtliche Maßnahmen unterhalb einer Kündigung beseitigt werden kann (z.B. durch Abmahnung oder Versetzung). Erst in der dritten Stufe kommt dann die (außerordentliche) Kündigung in Betracht. Durch dieses gestufte Verfahren wird zum Ausdruck gebracht, dass keine „Kündigungsautomatik“ existiert, sondern es sich bei einer (außerordentlichen) Kündigung stets um eine Abwägungsentscheidung des Anstellungsträgers handelt, in der das Interesse der Mitarbeitenden am Bestand des Arbeitsverhältnisses mit dem Interesse des Anstellungsträgers, das Arbeitsverhältnis aufgrund von Pflichtverletzungen zu beenden, abzuwägen sind.

Insbesondere rechtfertigt nach Absatz 2 der Austritt aus der Kirche – ohne einen entsprechenden Eintritt in eine andere christliche Kirche – für diejenigen Mitarbeitenden eine Kündigung, für die nach § 4

Absatz 2 oder 3 die Kirchenmitgliedschaft eine rechtmäßige Anforderung für die Wahrnehmung der Tätigkeit darstellt.

Nach Absatz 3 kommt für die weitere Mitarbeit nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche mit den ihr zugeordneten Einrichtungen und ihre Ordnung grob missachtet. Selbstverständlich steht es allen Mitarbeitenden zu, das kirchliche Handeln in der Öffentlichkeit kritisch zu reflektieren. Eine grobe Missachtung tragender kirchlicher Glaubenssätze und anderer wesentlicher Prinzipien der evangelischen Kirche kann dagegen nicht toleriert werden. Gleiches gilt für eine deutliche Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes z.B. durch Leugnung des Holocaust oder bei kirchen- bzw. verfassungsfeindlichem Verhalten.

zu § 7 Inkrafttreten und Außerkrafttreten

Das Arbeitsgesetz ersetzt das Einstellungsgesetz, weshalb dieses mit Inkrafttreten des Arbeitsgesetzes außer Kraft tritt.

Synopse

Geltendes Recht	Neufassung	Anmerkungen
<p style="text-align: center;">Kirchengesetz über das Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Einstellungsgesetz – EinstG) Vom 28. November 2009 (ABl. 2010 S. 24)</p> <p>Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>	<p style="text-align: center;">Kirchengesetz über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Mitarbeitsgesetz) Vom ...</p> <p>Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>	
<p style="text-align: center;">§ 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) ¹Dieses Kirchengesetz gilt für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. ²Davon ausgenommen sind diejenigen Arbeitsverhältnisse, für die besondere Regelungen durch Gesetz oder Verordnung bestehen.²</p>	<p style="text-align: center;">§ 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) ¹Dieses Kirchengesetz regelt kirchliche Anforderungen an die Anstellungsträger sowie an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitenden der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.</p>	<p>Der Inhalt von § 1 Satz 2 EinstG wird in § 4 Abs. 4 MAG aufgegriffen.</p>

² Siehe § 5 Absatz 2 Nummer 3 KMusG (Nr. 555)

- (2) 1 Eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker darf auf einer A- oder B-Kirchenmusikstelle nur angestellt werden, wenn sie oder er folgende Voraussetzungen erfüllt:
- eine durch eine Kirchenmusikprüfung nachgewiesene abgeschlossene Ausbildung (Bachelor bzw. Master of Music [Diploma Supplement: Evangelische Kirchenmusik] oder Bachelor bzw. Master of Music [Diploma Supplement: Katholische Kirchenmusik] oder B- bzw. A-Prüfung); in fehlenden Fächern ist eine Ergänzungsprüfung abzulegen,
 - ein Kirchenmusikpraktikum,
 - die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche.

2 In besonders begründeten Fällen kann die Kirchenverwaltung im Benehmen mit dem Fachbereich Kirchenmusik des Zentrums Verkündigung Ausnahmen zulassen.

und § 4 Absatz 1 Nummer 1 GpG (Nr. 570):

- (1) 1 Die Kirchenverwaltung kann die grundsätzliche Befähigung für den gemeindepädagogischen Dienst feststellen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
1. die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD und die Bereitschaft, den Grundartikel und die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau als verpflichtend anzuerkennen, ...

Geltendes Recht	Neufassung	Anmerkungen
<p>(2) Die Regelungen dieses Kirchengesetzes gelten im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau, wenn dessen Hauptversammlung der Übernahme zugestimmt hat.³</p>	<p>(2) ¹Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.</p> <p>(3) ¹Für die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der Diakonie Hessen- Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V. und seinen privatrechtlich organisierten Mitgliedern gelten die in der Satzung des Werkes festgelegten Anforderungen.</p>	<p>Gilt nicht für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte und Pfarrerinnen und Pfarrer in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.</p> <p>Wortgleiche Regelung mit der EKKW ist wichtig für die gemeinsame Diakonie Hessen. Konfessionelle Anforderungen finden sich in § 10 Satzung Diakonie Hessen.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p style="text-align: center;">Grundlagen des kirchlichen Dienstes</p> <p>(1) ¹Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. ²Dies geschieht durch öffentliches Zeugnis, christliche Spiritualität, helfendes Handeln sowie kirchliche Gemeinschaft. ³Dieser Dienst orientiert sich am evangelischen Selbstverständnis und Ethos. Alle Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau 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.</p> <p>(2) ¹Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller</p>	<p>Entspricht der Präambel der EKD-Mitarbeitsrichtlinie</p>

³ Die Hauptversammlung des früheren Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau hat keine Übernahme des Kirchengesetzes beschlossen. In der Diakonie Hessen sind die konfessionellen Anforderungen in § 10 der Satzung (Nr. 201) geregelt.

Geltendes Recht	Neufassung	Anmerkungen
	<p>Zusammenarbeit. ²Alle, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche und ihrer Diakonie sowie in den zugeordneten Einrichtungen tätig sind, tragen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags bei. ³Dieser Auftrag bildet die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitenden. ⁴Er bestimmt unter den jeweiligen Rahmenbedingungen das Profil der Dienststellen und Einrichtungen.</p>	
	<p style="text-align: center;">§ 3</p> <p style="text-align: center;">Anforderungen an die Anstellungsträger</p> <p>¹Die Anstellungsträger im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. ²Sie vermitteln ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit und fördern die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p style="text-align: center;">Grundsatz</p> <p>Voraussetzung für die Einstellung als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ist grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder in einer Kirche, die der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Konferenz Europäischer Kirchen oder dem Ökumenischen Rat der Kirchen angehört.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4</p> <p style="text-align: center;">Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>(1) ¹Die 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. ²Das 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</p>	

Geltendes Recht	Neufassung	Anmerkungen
<p style="text-align: center;">§ 3</p> <p style="text-align: center;">Personen ohne Kirchenzugehörigkeit</p> <p>(1) Von der in § 2 genannten Kirchenzugehörigkeit kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. geeignete Bewerberinnen oder Bewerber, die eine Zugehörigkeit nach § 2 aufweisen, trotz angemessener Bemühungen nicht gefunden werden können, 2. die Besetzung erforderlich ist, um den Dienst in angemessener Weise fortführen zu können, 3. die Bewerberin oder der Bewerber auch die persönliche Eignung für den Dienst aufweist und 4. die Bewerberin oder der Bewerber verbindlich erklärt, in ihrem oder seinem Dienst das Christentum und seine Grundüberzeugung zu achten, wie sie in der Ordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau festgehalten sind. 	<p>Freikirchen bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung.</p> <p>(2) ¹Für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil, auch bei der Wahrnehmung von Leitungstätigkeiten, wird die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorausgesetzt. ²Der Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche gleichgesetzt ist die Mitgliedschaft in einer Kirche in Kirchengemeinschaft mit der EKD.</p> <p>(3) ¹In weiteren Fällen kann aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD, einer Kirche in Kirchengemeinschaft mit der EKD, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erforderlich sein. ²Dies 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. ³Der Anstellungsträger legt diese Erfordernisse entsprechend fest.</p> <p>(4) ¹Anstelle einer Mitgliedschaft nach Absatz 3 Satz 1 kann in Abstimmung mit dem Zentrum</p>	<p>Abweichung von der EKD-Mitarbeitsrichtlinie</p>

Geltendes Recht	Neufassung	Anmerkungen
<p>(2) ¹Von der in § 2 genannten Kirchengemeinschaft kann ferner abgesehen werden, wenn die zu besetzende Stelle aufgrund ihrer spezifischen Konzeption auch der Arbeit mit Menschen anderer Religionen dient und es für diese Arbeit erforderlich ist, die Stelle mit einer Person anderer</p>	<p>Oekumene der EKHN und der EKKW die Mitgliedschaft in einer anderen christlichen Kirche oder Gemeinde anerkannt werden.</p> <p>(5) ¹Soweit für Arbeitsverhältnisse besondere Regelungen durch Gesetz oder Verordnung bestehen, bleiben diese durch die Absätze 1 bis 3 unberührt.</p> <p>(6) ¹Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung für bestimmte Tätigkeiten die Anforderungen gemäß Absatz 2 oder Absatz 3 für den Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes festlegen. ²Darüber hinaus kann der Anstellungsträger für weitere Tätigkeiten im Fall des Absatzes 2 oder 3 das dort genannte Erfordernis der Mitgliedschaft festlegen.</p> <p>(7) ¹Die Beschäftigung von Mitarbeitenden nach den Absätzen 2 bis 4 ist auch ohne die dort festgelegten Voraussetzungen möglich</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. für die Dauer einer staatlich geregelten Ausbildung oder 2. wenn im Einzelfall ein anderes religiöses Bekenntnis oder eine andere kulturelle Kompetenz 	<p>Vgl.: § 5 Absatz 2 Nummer 3 KMusG (Nr. 555) und § 4 Absatz 1 Nummer 1 GpG (Nr. 570)⁴</p> <p>Absätze 6 und 7 enthalten zusätzliche Regelungen, die nicht in der EKD-Mitarbeitsrichtlinie enthalten sind. Sie ermöglichen der Kirchenleitung und den Anstellungsträgern mehr Flexibilität und Ausnahmen in der Anwendung des Arbeitsgesetzes.</p>

⁴ Siehe

§ 5 Absatz 2 Nummer 3 KMusG (Nr. 555)

(2) ¹ Eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker darf auf einer A- oder B-Kirchenmusikstelle nur angestellt werden, wenn sie oder er folgende Voraussetzungen erfüllt:

- eine durch eine Kirchenmusikprüfung nachgewiesene abgeschlossene Ausbildung (Bachelor bzw. Master of Music [Diploma Supplement: Evangelische Kirchenmusik] oder Bachelor bzw. Master of Music [Diploma Supplement: Katholische Kirchenmusik] oder B- bzw. A-Prüfung); in fehlenden Fächern ist eine Ergänzungsprüfung abzulegen,
- ein Kirchenmusikpraktikum,
- die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche.

² In besonders begründeten Fällen kann die Kirchenverwaltung im Benehmen mit dem Fachbereich Kirchenmusik des Zentrums Verkündigung Ausnahmen zulassen.

und § 4 Absatz 1 Nummer 1 GpG (Nr. 570):

(1) ¹ Die Kirchenverwaltung kann die grundsätzliche Befähigung für den gemeindepädagogischen Dienst feststellen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD und die Bereitschaft, den Grundartikel und die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau als verpflichtend anzuerkennen,

Geltendes Recht	Neufassung	Anmerkungen
<p>Religionszugehörigkeit zu besetzen. ²Die in Absatz 1 Nummer 3 und 4 genannten Voraussetzungen gelten entsprechend.</p> <p>(3) Bewerberinnen und Bewerber, die aus der evangelischen oder einer anderen Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Konferenz Europäischer Kirchen oder dem Ökumenischen Rat der Kirchen angehört, ausgetreten sind, ohne in eine andere dieser Kirchen übergetreten zu sein, können nicht eingestellt werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 4</p> <p>Anforderungen bei fehlender Kirchenzugehörigkeit</p> <p>¹Beabsichtigt ein Anstellungsträger, eine Bewerberin oder einen Bewerber einzustellen, die oder der die Voraussetzung nach § 2 nicht erfüllt, ist im Einstellungsgespräch besonders auf die in § 3 Absatz 1 Nummer 4 genannten Voraussetzungen einzugehen. ²Der besondere Charakter des kirchlichen Dienstes in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, der durch den Auftrag bestimmt ist, das Evangelium zu bezeugen, ist der Bewerberin oder dem Bewerber deutlich zu machen. ³Die daraus folgenden besonderen Pflichten sind im Arbeitsvertrag festzuhalten. ⁴Die Kirchenverwaltung hält einen Vordruck für die verbindliche Erklärung der Bewerberin oder des Bewerbers bereit.</p> <p style="text-align: center;">§ 5</p> <p>Mitarbeitende in einer Leitungsfunktion</p> <p>(1) Mitarbeitende in einer Leitungsfunktion müssen grundsätzlich Mitglied einer Gliedkirche der</p>	<p>der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche Anforderung darstellt.</p>	

Geltendes Recht	Neufassung	Anmerkungen
<p>Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche sein, die der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa angehört.</p> <p>(2) Zu den Leitungsfunktionen zählt insbesondere die Leitung einer Dienststelle, eines Dezernats, einer Abteilung, eines Fachbereichs, eines Referats und eines Prüfungsgebiets.</p> <p>(3) ¹Von der Vorgabe des Absatzes 1 kann nur aus wichtigem Grund abgewichen werden. ²Ein solcher ist insbesondere gegeben, wenn geeignete evangelische Bewerberinnen oder Bewerber trotz angemessener Bemühungen nicht gefunden werden können und die Besetzung erforderlich ist, um den Dienst in angemessener Weise fortführen zu können.</p> <p>(4) In Fällen des Absatzes 3 müssen die Bewerberinnen und Bewerber Mitglied in einer Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Konferenz Europäischer Kirchen oder dem Ökumenischen Rat der Kirchen angehört.</p>		
	<p style="text-align: center;">§ 5</p> <p style="text-align: center;">Anforderungen an Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben.</p> <p>²Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten und sich innerhalb und</p>	

Geltendes Recht	Neufassung	Anmerkungen
	<p>außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird. 3Alle Mitarbeitenden haben das evangelische Profil der jeweiligen Dienststelle oder Einrichtung zu achten.</p>	
	<p style="text-align: center;">§ 6 Verstöße gegen Anforderungen durch Mitarbeitende</p> <p>(1) 1Erfüllen Mitarbeitende eine in diesem Kirchengesetz 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. 2Als 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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	

Geltendes Recht	Neufassung	Anmerkungen
<p style="text-align: center;">§ 6</p> <p style="text-align: center;">Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p> <p>¹Dieses Kirchengesetz tritt mit der Verkündung im Amtsblatt in Kraft. ²Gleichzeitig treten die Richtlinien über das Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom 26. März 1995 (ABl. 1995 S. 104) außer Kraft.</p>	<p style="text-align: center;">§ 7</p> <p style="text-align: center;">Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p> <p>¹Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. ²Gleichzeitig tritt das Einstellungsgesetz vom 28. November 2009 außer Kraft.</p>	

Übersicht zur empfohlenen Anwendung des Arbeitsgesetzes für einzelne Berufsgruppen in der EKHN

(keine abschließende Aufzählung)

Berufsgruppen	bislang erforderliche Mitgliedschaft und rechtliche Grundlage	Regelung im MAG	neu: Empfehlung Konfessionszugehörigkeit	Anmerkungen
Kirchenmusikalischer Dienst	Ev. Kirche --> § 5 KMusG		Ev. Kirche (= Gliedkirche EKD) --> § 5 KMusG	
Gemeindepädagogischer Dienst	Gliedkirche EKD --> § 4 GpG		Gliedkirche EKD --> § 4 GpG	
Leitung und stellvertretende Leitung (ständige Vertretung) einer kirchlichen Einrichtung oder eines Referats mit Aufgaben der Verkündigung, Seelsorge, Diakonie, theologischen Ausbildung oder evangelischen Bildung oder der kirchlichen Öffentlichkeitsarbeit.	Gliedkirche EKD oder Gemeinschaft ev. Kirchen in Europa --> § 5 EinstG	§ 4 Abs. 2 MAG	Gliedkirche EKD	<p>In jedem dieser Fälle richtet sich die Auswahl der Beschäftigten nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. Das Erfordernis der Konfessionszugehörigkeit bestimmt der kirchliche Arbeitgeber im Rahmen der Ausgestaltung der jeweiligen Tätigkeit (siehe § 4 Abs. 1 MAG)</p>
Stellvertretende Leitung (Abwesenheitsvertretung) einer kirchlichen Einrichtung oder eines Referats mit Aufgaben der Verkündigung, Seelsorge, Diakonie, theologischen Ausbildung oder evangelischen Bildung oder der kirchlichen Öffentlichkeitsarbeit.	ACK --> § 2 EinstG	§ 4 Abs. 3 MAG	ACK	
(sonstige) Leitung und stellvertretende Leitung / Stellvertretung einer kirchlichen Einrichtung oder eines Referats	ACK --> § 2 EinstG	§ 4 Abs. 3 MAG	ACK	
Seelsorge und Ev. Bildungsarbeit	ACK --> § 2 EinstG oder Gliedkirche EKD --> § 4 GpG	§ 4 Abs. 2 MAG oder § 4 GpG	Gliedkirche EKD	
Kitaleitung/Stv. Kitaleitung	ACK --> § 2 EinstG	§ 4 Abs. 3 MAG	ACK	
Pädagogische Fachkräfte in Kitas	ACK --> § 2 EinstG	§ 4 Abs. 3 MAG	i.d.R. ACK	
Sozialpädagogischer Dienst	ACK --> § 2 EinstG	§ 4 Abs. 3 MAG	ACK	
Küsterdienst	ACK --> § 2 EinstG	§ 4 Abs. 3 MAG	ACK	
Pflegekräfte	ACK --> § 2 EinstG	§ 4 Abs. 3 MAG	i.d.R. ACK	

Berufsgruppen	<i>bislang erforderliche Mitgliedschaft und rechtliche Grundlage</i>	Regelung im MAG	neu: Empfehlung Konfessionszugehörigkeit	Anmerkungen
Hauswirtschaftskräfte	<i>ACK --> § 2 EinstG</i>	§ 4 Abs. 3 MAG	Grundsätzliche keine Konfessionszugehörigkeit notwendig	
Reinigungskräfte	<i>ACK --> § 2 EinstG</i>	§ 4 Abs. 3 MAG	Grundsätzliche keine Konfessionszugehörigkeit notwendig	
Hausmeisterdienst	<i>ACK --> § 2 EinstG</i>	§ 4 Abs. 3 MAG	Grundsätzliche keine Konfessionszugehörigkeit notwendig	
Verwaltung	<i>ACK --> § 2 EinstG</i>	§ 4 Abs. 3 MAG	Grundsätzliche keine Konfessionszugehörigkeit notwendig	