EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Rundverfügung G 5/2018
(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 20. September 2018
Aktenzeichen N-301-4.1 / 72
Vorgangs-Nr. V-N-301-4.1-8502
(Bitte Az. und Vorgangs-Nr. angeben)

Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung
Geplante Übernahme der EKD-Richtlinie zur Loyalität
Neue Ausschreibungspraxis mit Rücksicht auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 17. April 2018
– Rechtssache C-414/16 –

I.	Die Landeskirche beabsichtigt, die sog. Loyalitätsrichtlinie der EKD in unser landeskirchliches Mitarbeiterrecht zu übernehmen. Das Kirchengesetz über die Rechtsstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Mitarbeitergesetz – MG) wird zurzeit entsprechend überarbeitet.
II.	Die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Kirchenmitgliedschaft als berufliche Anforderung macht es bereits jetzt erforderlich, unsere Ausschreibungspraxis anzupassen. Anforderungen an die Religionszugehörigkeit unserer beruflich Mitarbeitenden müssen künftig mit der Art der übertragenen Aufgabe begründet werden.

Sehr geehrte Damen und Herren,

I. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hat eine Neufassung der Richtlinie über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Loyalitätsrichtlinie) beschlossen, die am 01.01.2017 in Kraft getreten ist. Wir beabsichtigen, die Regelungen der sog. Loyalitätsrichtlinie inhaltlich in das Kirchengesetz über die Rechtsstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Mitarbeitergesetz – MG) aufzunehmen. Das Mitarbeitergesetz wird zurzeit entsprechend überarbeitet. Dies geschieht in enger Abstimmung mit den anderen niedersächsischen Kirchen und der Diakonie in Niedersachsen, für deren Einrichtungen die Loyalitätsrichtlinie der EKD bereits gilt.

Mit diesen Veränderungen wollen wir die Verantwortung für das evangelische Profil unseres kirchlichen Dienstes stärker auf die kirchlichen Anstellungsträger übertragen. Sie sollen künftig ausdrücklich für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle verantwortlich sein.

Gleichzeitig bleibt es dabei, dass der kirchliche Dienst durch den Auftrag bestimmt ist, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen, und dass alle Mitarbeitenden mit dazu beitragen, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Zur evangelischen Kirche gehört das Priestertum aller Getauften, und darum ist es wichtig, dass der Bezug kirchlicher Arbeit zum christlichen Glauben nicht einzelnen Leitungspersonen überlassen, sondern von allen Mitarbeitenden getragen wird. Das kommt in der Regel auch in deren Kirchenmitgliedschaft zum Ausdruck. Die Loyalitätsrichtlinie lässt aber mehr Raum für Ausnahmen, mit denen wir auch besser auf den Mangel an Fachkräften in verschiedenen Berufsbildern und auf die sinkende Zahl an Kirchenmitgliedern reagieren können.

Folgende Regelungen sollen aus der Loyalitätsrichtlinie der EKD in das Mitarbeitergesetz übernommen werden:

- Es wird an dem bisherigen Grundsatz festgehalten, dass Arbeitsplätze grundsätzlich mit evangelischen Christinnen und Christen besetzt werden sollen; damit bleibt das bisherige Regel-Ausnahmeprinzip erhalten.

- Die Arbeitsplätze, die nicht schwerpunktmäßig zu den Bereichen Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung gehören, werden stärker zugunsten von Christinnen und Christen anderer Bekenntnisse bzw. anderer Kirchenzugehörigkeit geöffnet.

- Darüber hinaus werden Arbeitsplätze auch stärker zugunsten von Menschen geöffnet, die keiner christlichen Kirche angehören.

- Alle Mitarbeitenden sind unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit verpflichtet, sich gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten und den kirchlichen Auftrag in ihrem beruflichen Handeln zu beachten und zu fördern.

- Zur stärkeren Verantwortung der Anstellungsträger für die evangelische Prägung der Dienststelle gehört es auch, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als bisher mit der Bedeutung und den wesentlichen Inhalten des kirchlichen Auftrags durch Fortbildungen und andere Bildungsangebote vertraut gemacht werden sollen.

Zur Umsetzung der neuen Regelungen in die Praxis wird es neben den Änderungen des Mitarbeitergesetzes eine Rechtsverordnung zur Ausführung des Gesetzes sowie detaillierte Durchführungshinweise für die kirchlichen Anstellungsträger geben.

II. Parallel zu den laufenden Novellierungsarbeiten am Mitarbeitergesetz traf der Europäische Gerichtshof im Frühjahr 2018 eine grundlegende Entscheidung zur Rechtsmäßigkeit beruflicher Anforderungen von religiösen Organisationen.

In seinem Urteil vom 17.04.2018 - Rechtssache C-414/16 - hat der EuGH sinngemäß entschieden, dass kirchliche Arbeitgeber eine bestimmte Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung nicht generell, das heißt ohne Ansehung der übertragenen Aufgabe oder der Art ihrer Ausübung fordern können, und dass die staatlichen Gerichte die kirchliche Entscheidung in vollem Umfang nachprüfen können.

Stattdessen können kirchliche Anstellungsträger die Zugehörigkeit ihrer Beschäftigten zu einer bestimmten Religion nach der Rechtsprechung des EuGH gemäß Art. 4 Abs. 2 der sogenannten Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union (Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000) **nur dann stellen, wenn die Religionszugehörigkeit nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ darstellt.**

Nur wenn ein derartiger direkter Zusammenhang zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit besteht, hält der EuGH die berufliche Anforderung der Religionszugehörigkeit für zulässig.
Ein solcher direkter Zusammenhang kann sich nach dieser Rechtsprechung zum einen aus der Art der Tätigkeit ergeben. Tätigkeiten, die ihrer Art nach eine Bekenntniszugehörigkeit erfordern, sind z.B. der Verkündigungsdienst, die Seelsorge oder die Vermittlung evangelischer Bildung. Dasselbe gilt für Tätigkeiten, die „mit der Mitwirkung an der Bestimmung des Ethos“ der Kirche verbunden sind. Die Mitwirkung daran obliegt typischerweise leitenden Mitarbeitenden, die eine erhebliche Entscheidungsverantwortung tragen.
Darüber hinaus kann sich nach der Rechtsprechung des EuGH der geforderte Zusammenhang zur Bekenntnisanforderung auch aus den Umständen ergeben, unter denen eine Tätigkeit ausgeübt wird, z.B. wenn von der mitarbeitenden Person erwartet wird, die Kirche nach außen glaubwürdig zu vertreten. Dies betrifft vor allem Stellen mit erheblicher Repräsentationsverantwortung.
Die Entscheidung des EuGH beruhte auf einem sog. Vorlagebeschluss des Bundesarbeitsgerichts. Sie entfaltet also noch keine unmittelbare Wirkung, ist aber bindend für die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dessen Entscheidung wird für Oktober dieses Jahres erwartet. **Wegen der öffentlichen Berichterstattung über die EuGH-Entscheidung muss aber schon jetzt mit Schadensersatz- oder Entschädigungsforderungen von nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern aus Klagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gerechnet werden. Um solche Klagen zu vermeiden, bitten wir Sie, bis zum Inkrafttreten des neuen Mitarbeitendengesetzes vorläufig nach folgenden Grundsätzen zu verfahren:**

1. Für folgende Berufs- und Mitarbeitergruppen ist an der beruflichen Anforderung der Kirchenmitgliedschaft ausnahmslos festzuhalten:
1. Diakone und Diakoninnen,

.../4

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

Um auf den Zusammenhang zwischen der Anforderung der Kirchenmitgliedschaft und der mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Tätigkeit hinzuweisen, ist in den Stellenausschreibungen für die unter II. 1. genannten Mitarbeitergruppen folgende Formulierung aufzunehmen:

„Die mit der Stelle verbundene Aufgabe erfordert die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland.“

Eine **Befreiung** von der Anstellungsvoraussetzung der Kirchenmitgliedschaft ist für die unter II. 1. aufgeführten Berufs- und Mitarbeitergruppen **nicht möglich.**

2. Darüber hinaus besteht die berufliche Anforderung der Kirchenzugehörigkeit weiterhin für folgende Mitarbeitende:

1. Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit oder Fundraising von kirchlichen Körperschaften oder kirchlichen Einrichtungen,
2. Ephoralsekretärinnen und Eporalsekretäre,
3. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker,
4. Küsterinnen und Küster,
5. Lehrkräfte an den evangelischen Schulen,
6. Leitungen von Beratungsstellen,
7. Leitungen von Bildungseinrichtungen,
8. Leitungen von Diakonieverbänden und Diakonischen Werken eines Kirchenkreises,
9. Leitungen von Dienststellen im Sinne des § 4 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz),
10. Leitungen von landeskirchlichen Einrichtungen,
11. Leitungen und stellvertretende Leitungen von Kirchenämtern und anderen kirchlichen Verwaltungsstellen,
12. Leitungen von Referaten im Landeskirchenamt,
13. Leitungen von Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen,
14. Leitungen von Tageseinrichtungen für Kinder oder von Familienzentren,
15. pädagogische Fachkräfte in Beratungsstellen,
16. pädagogische Fachkräfte in Bildungseinrichtungen,
17. pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder oder in Familienzentren,

18. Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre.

Um auf den Zusammenhang zwischen der Anforderung der Kirchenmitgliedschaft und der mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Tätigkeit hinzuweisen, ist in den Stellenausschreibungen für die unter II. 2. genannten Mitarbeitergruppen ebenfalls folgende Formulierung aufzunehmen:

„Die mit der Stelle verbundene Aufgabe erfordert die Mitgliedschaft in einer der Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland."

Für die Mitarbeit in den unter II. 2. 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 des Europäischen Gerichtshofes und eventueller Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten besonders sorgfältig begründet werden.

3. Für alle sonstigen, nicht unter II. 1 oder II. 2. aufgeführten Mitarbeitenden ergibt sich die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft nicht notwendig aus der Art der auszuübenden Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung, da sie weder verkündigungsnahe Tätigkeiten noch Tätigkeiten mit erheblicher Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung ausüben. Für die Mitarbeitenden **kann die Bekenntniszugehörigkeit nur dem Grundsatz nach gefordert werden. Dies ermöglicht weitere Öffnungen für die Mitarbeit anders konfessioneller Bewerberinnen und Bewerber oder für die Mitarbeit von Personen, die keiner Kirche angehören.**

In Ausschreibungen für Stellen, die nicht durch die unter II. 1. oder II. 2. aufgeführten Mitarbeitenden ausgeübt werden, ist folgende Formulierung aufzunehmen:

„Die mit der Stelle verbundene Aufgabe erfordert grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer der Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland."

Für die Mitarbeit in diesen übrigen Aufgabenbereichen kann im jeweiligen Einzelfall auf entsprechenden Antrag hin gemäß § 4 Absatz 3 MG eine Befreiung von der Anstellungsvoraussetzung des ev.-luth. Bekenntnisses erteilt werden. Hierzu verweisen wir auf unsere Rundverfügungen G 7/2014 vom 2. Dezember 2014 und G 3/2018 vom 5. Juni 2018.

4. Nach dem neuen Mitarbeitendengesetz soll die Verantwortung für die Erteilung von Befreiungen stärker auf die Kirchenkreise verlagert werden. Bitte beachten Sie, dass es vorläufig dabei bleibt, dass die Befreiungen nach § 4 Abs. 3 MG bei uns zu beantragen sind.

.../6

5. Bitte beachten Sie, dass Stellen, die nicht von den unter II. 1. oder II. 2. aufgeführten Tätigkeits- oder Berufsgruppen ausgeübt werden, künftig nicht ausschließlich als Beamtenstellen ausgeschrieben werden können. 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 für alternativ als Beamten- und Angestelltenstellen ausgeschriebene Tätigkeiten, die nicht von den unter II. 1. oder II. 2. aufgeführten Mitarbeitenden ausgeübt werden, ist folgende Formulierung aufzunehmen:

„Die mit der Stelle verbundene Aufgabe erfordert die Mitgliedschaft in einer der Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland. Wird die Stelle im Angestelltenverhältnis besetzt, gilt diese Anforderung nur grundsätzlich.“

6. Mit dieser neuen, nach der Art der Aufgabe differenzierenden Ausschreibungspraxis wollen wir Schadensersatz- oder Entschädigungsforderungen von nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern aus Klagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorbeugen.

Zur gerichtlichen Überprüfbarkeit von beruflichen Anforderungen zur Religionszugehörigkeit hat der EuGH entschieden, dass die staatlichen Gerichte ein umfassendes Prüfungsrecht haben. Die staatlichen Gerichte dürfen sich insofern nicht länger auf eine bloße Plausibilitätskontrolle beschränken. Sie sind verpflichtet, umfassend selbst zu prüfen, ob die in Streit stehende berufliche Anforderung für die übertragene Aufgabe oder die Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Da die daraus abzuleitenden Folgerungen für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht noch nicht vom Bundesverfassungsgericht konkretisiert worden sind, müssen kirchliche Anstellungsträger im Streitfall besonders sorgfältig begründen, warum die Anforderung jedenfalls aus kirchlicher Sicht wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

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.

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
Mitarbeitervertretungen
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen