

**Kirchengesetz über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen
Kirche von Kurhessen-Waldeck (Mitarbeitsgesetz)
Vom 27. April 2024**

Begründung:

A) Allgemeines:

Den als öffentlich-rechtliche Körperschaften organisierten Kirchen steht es im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV zu, ihre Dienstverhältnisse sowohl öffentlich-rechtlich als auch privatrechtlich zu gestalten. Im Rahmen der verfassungsrechtlichen Garantien können aufgrund des eigenen Auftrags der Kirche an diese Vertragsbeziehungen besondere Anforderungen gestellt werden als im staatlichen oder privaten Bereich. Der Rat der EKD hat seit 2005 in einer Richtlinie, die nunmehr zum zweiten Mal angepasst worden ist, diese „Loyalitätspflichten“ an kirchliche Mitarbeitende geregelt. Nachdem bereits 2016 aufgrund veränderter Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt (Fachkräftemangel) und der Rechtsprechung zum seit 2009 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die Richtlinie überarbeitet wurde, hat der Rat der EKD am 8. Dezember 2023 die nunmehr geltende „Richtlinie über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)“ erlassen (ABl. EKD 2024, S. 30, ber. S. 39). 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 EWDE hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) angerufen, um zu einer Klärung zu kommen. Erst die Entscheidung des BVerfG kann 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.

Die Gliedkirchen der EKD sind zur Übernahme der Richtlinie nach Art. 9b GO-EKD in das jeweils eigenes Recht aufgefordert.

Das vorgelegte Gesetz löst die bisherige Regelung der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck zur Frage der Konfessionalität und Loyalität von Mitarbeitenden in der Landeskirche ab: über das Zweite Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Beschäftigung von Mitarbeitern in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (MAG) vom 27. November 1997 (geändert am 24.11.1999) vom 28. November 2006 (KABl. S. 181) gilt die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD vom 1. Juli 2005 (ABl. EKD S. 413).

Die Mitarbeitsrichtlinie der EKD vom 8. Dezember 2023 soll künftig in ein eigenes Kirchengesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (Mitarbeitsgesetz) übernommen werden. Dabei werden einzelne Formulierungen an die konkreten Bedingungen der Landeskirche angepasst. Bezüglich des grundsätzlichen Änderungsbedarfs der Mitarbeitsrichtlinie wird auf die anliegende Begründung zu dieser Richtlinie verwiesen. Auf die Begründung wird im Übrigen ergänzend auch zu den Vorschriften im Einzelnen Bezug genommen.

B) Zu den Vorschriften im Einzelnen:

Zu § 1 Geltungsbereich:

Zu Abs. 1: Mit dem Absatz wird in der üblichen Weise der Geltungsbereich des Gesetzes für alle privatrechtlich Beschäftigten Mitarbeitenden in den Körperschaften der Landeskirche und ihrer Untergliederungen (Anstellungsträger) definiert.

Zu Abs. 2: Weiterhin hat die Regelung keine Geltung für Kirchenbeamtinnen und -beamte. Sie gilt nicht von der Pfarrerschaft unabhängig von der Rechtsform der Beschäftigung. Für beide Gruppen gibt es eigene Regelung im Kirchenbeamten- bzw. Pfarrdienstgesetz. Die EU-Richtlinie, das AGG und die EKD-Richtlinie gelten für diese Personen ebenfalls nicht.

Zu Abs. 3: Für die Diakonie Hessen gilt seit Inkrafttreten des 2. KG zur Änderung des MAG 2006 in § 2 II MAG die Ermächtigung zu einer eigenen Satzungsregelung (hier § 10 der Satzung):

§ 2 ...

(2) Für die privatrechtliche berufliche Mitarbeit im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. und seinen privatrechtlich organisierten Mitgliedern gelten die in der Satzung des Werkes festgelegten konfessionellen Anforderungen.

Es ist derzeit in Aussicht genommen, künftig übereinstimmend mit der EKHN für die Diakonie Hessen und ihre Mitgliedseinrichtungen ebenfalls die Regelungen der Arbeitsrichtlinie zur Geltung zu bringen. Bis zum Abschluss dieser Klärung soll es vorläufig bei der bisherigen Verweisung auf die Satzungsregelung bleiben.

Zu § 2:

Zu Abs. 1: Absatz 1 nimmt unter der Überschrift „Grundlagen des kirchlichen Dienstes“ den Text der Sätze 1 bis 4 der Präambel der Arbeitsrichtlinie auf. Er dient insofern als Auslegungsmaxime für die weiteren Regelungen des Gesetzes. Wesentlich ist die Feststellung, dass jeder kirchliche Dienst dem kirchlichen Verkündigungsauftrag dient und sich (daher) am evangelischen Selbstverständnis und Ethos orientiert. Deswegen leisten alle Mitarbeitenden neben der rein funktionalen Tätigkeit auch einen darüberhinausgehenden gemeinschaftlichen Beitrag für die Gesellschaft und in der Dienstgemeinschaft.

Zu Absatz 2: Der Text entspricht in wesentlichen Teilen der Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD. Er stellt auf das gemeinschaftliche Zusammenwirken von Anstellungsträger und Mitarbeitenden ab.

Der kirchliche Auftrag steht dabei im Mittelpunkt: Er bildet die Grundlage für die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden und der Anstellungsträger und bestimmt das Profil der Dienststelle bzw. Einrichtung. Damit wird der wesentliche Unterschied zu einer vergleichbaren „rein weltlichen“ Tätigkeit deutlich gemacht. Durch die gemeinsame Arbeit jedes und der jeder Mitarbeitenden am Auftrag wird die jeweilige Tätigkeit über die reine Funktionalität hinaus in einen größeren Zusammenhang der Dienstgemeinschaft gestellt.

Zu § 3:

§ 3 entspricht der § 3 der Arbeitsrichtlinie. Diese formuliert explizit die Pflichten des Anstellungsträgers, eine kirchliche oder diakonische Dienststelle oder Einrichtung dem kirchlichen Auftrag entsprechend zu profilieren. Dazu gehört auch, die christlichen Grundsätze der Arbeit

zu thematisieren und den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich mit Fragen des Glaubens auseinanderzusetzen.

Eine entsprechende Regelung fand sich bisher bereits in § 2 Absatz 2 der Richtlinie von 2005.

„(2) 1 Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. 2 Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.“

Die Regelung in einem eigenen Paragraphen soll nunmehr die gewachsene Bedeutung der Arbeitgeberpflicht verdeutlichen: Mit der wachsenden Säkularisierung und der abnehmenden Kirchenbindung der Mitarbeitenden steigt die Verantwortung dafür, die Profilierung expliziter am kirchlichen Auftrag auszurichten und die Mitarbeiter in diesen Fragen zu schulen.

Zu § 4:

Zu Absätzen 1-3:

Diese Absätze entsprechen § 4 der Arbeitsrichtlinie. Die Systematik der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 9 AGG wird insofern übernommen, als in Absatz 1 Satz 2 auf die Art der Tätigkeit und die Umstände ihrer Ausübung Bezug genommen wird. Diese wird in Satz 1 in den Kontext der „Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung“ gestellt.

Absatz 2 benennt als Bereiche, für die eine evangelische Kirchenmitgliedschaft erforderlich ist, Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung (hier: religiöse Bildung) oder in besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil.

Absatz 3 berücksichtigt, dass es darüber hinaus berufliche Tätigkeiten gibt, die für die evangelische bzw. christliche Profilierung einer Dienststelle oder Einrichtung wesentlich sind und dabei die persönliche christliche Bindung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers voraussetzen.

Zu Absatz 4:

Die abstrakte Regelung der Absätze 2 und 3 birgt die Gefahr, dass es innerhalb der Landeskirche trotz vergleichbarer Aufgaben zu unterschiedlichen Auslegungen bezüglich der Notwendigkeit von konfessionellen Anforderungen bei bestimmten beruflichen Tätigkeiten kommt. Aus diesem Grund ist vorgesehen, dort wo erforderlich insbesondere die bisher (seit 2018) durch Rundverfügungen empfohlenen Zuordnungen von Tätigkeiten z.B. im Bereich Kirchenmusik, Küsterdienst, seelsorgerlicher, (religions-)pädagogischer und leitender bzw. repräsentativer Tätigkeit, in einer Rechtsverordnung des Rates der Landeskirche zu regeln.

Zu Absatz 5:

Zu Ausbildungszwecken kann (weiterhin) von der konfessionellen Anforderung abgesehen werden. Allerdings sollte bei einschlägigen Tätigkeiten, die bei beruflicher Ausübung eine bestimmte konfessionelle Bindung voraussetzen, bereits bei Ausbildungsbeginn hierauf hingewiesen werden.

Außerdem sind wie bereits bisher Konstellationen denkbar, in denen aufgrund einer Spezialtätigkeit im Rahmen des evangelischen Profils und des kirchlichen Auftrags, z.B. die Integration muslimischer Kinder in einer evangelischen Kindertagesstätte, ein bestimmter kultureller,

sprachlicher oder auch religiöser Hintergrund bei Mitarbeitenden erforderlich ist. In diesem Fall treten die regelhaft bestehenden christlichen Konfessionsanforderungen zurück.

Zu § 5:

§ 5 enthält eine Grundanforderung an die Mitverantwortung für die glaubhafte Erfüllung des kirchlichen Auftrags sowie an die Loyalität aller Mitarbeitender in Kirche und Diakonie: Ungeachtet ihres eigenen Glaubens und einer Kirchenmitgliedschaft haben sie das evangelische Profil ihrer Dienststelle zu achten. Die bisherige Differenzierung des § 4 der (noch geltenden) Richtlinie von 2005 zwischen Mitarbeitenden mit evangelischer, christlicher oder nichtchristlicher Konfession wird zu Gunsten der generellen Mindestpflicht aufgegeben.

Die Vorschrift korrespondiert insofern mit dem geltenden Anwendungsbeschluss (Arbeitsrechtliche Regelung der ARK) zu § 3 TV-L:

Zu § 3 TV-L: (1) An die Stelle von Absatz 1 tritt folgende Bestimmung:

„Die kirchlichen Beschäftigten leisten ihren Dienst in Anerkennung des Auftrags der Kirche. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen sie zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten entspricht innerhalb und außerhalb des Dienstes derjenigen Verantwortung, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernommen haben. Sie achten die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes. Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Umfang und Art der Dienstpflichten des Beschäftigten ergeben sich neben dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und allgemeinen Dienstanweisungen.“

Zu § 6:

Mit den in §§ 4 und 5 aufgestellten Anforderungen korrespondiert in § 6 eine Regelung zu Verstößen gegen diese. Entsprechend dem partnerschaftlichen Zusammenwirken ist zunächst vom Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch der Mangel beseitigt werden. Einen Kündigungsgrund kann das Verhalten erst darstellen, wenn im Einzelfall der Mangel nicht auf andere Weise beseitigt werden kann. Dies gilt auch bei einem Austritt aus der Kirche: Dieser kann unter den in § 4 genannten Voraussetzungen ein Kündigungsgrund sein, wenn die Mitgliedschaft eine rechtmäßige Voraussetzung der Einstellung gewesen ist.

Zu § 7:

Das neue Kirchengesetz soll zum 1. Mai 2024 in Kraft treten. Es löst das Zweites Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Beschäftigung von Mitarbeitern in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (MAG) vom 27. November 1997 ab.