

# Kirchengesetz über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen<sup>1</sup>

Vom 11. März 2000

KABl. 2000, S. 92, zuletzt geändert durch Verordnung mit Gesetzeskraft  
vom 12. Dezember 2017, KABl. 2017, S. 156

## Inhaltsverzeichnis

### **I. Abschnitt Allgemeines**

- § 1 Grundbestimmung
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Mitarbeiterstellen
- § 3 a Stellenausschreibung

### **II. Abschnitt Dienstverhältnisse**

- § 4 Anstellungsvoraussetzungen
- § 5 Ausbildung und Prüfungen
- § 6 Genehmigungsvorbehalt
- § 7 Vorstellung, Einführung, Gelöbnis
- § 8 Schweigepflicht
- § 9 Dienstvertragsordnung
- § 10 Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung
- § 11 Genehmigung bei Kündigung
- § 12 Versorgungsanspruch
- § 12a [Mandatsbewerbung]

### **III. Abschnitt Schiedsstelle**

- § 13 Schiedsstelle
- § 14 Verfahren

### **IV. Abschnitt § 15 - § 29 a (aufgehoben)**

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Dieses Kirchengesetz gilt aufgrund von § 4 des Kirchengesetzes zu dem Vertrag über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 17. Dezember 2013 (KABl. 2013, S. 186) ab dem 1. Januar 2015 als Kirchengesetz der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers fort.

**V. Abschnitt Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 30 Ausführende Bestimmungen
- § 31 Zuständigkeiten in den beteiligten Kirchen
- § 32 Erstmalige Bildung der Kommissionen
- § 33 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

**Anlage (zu § 4 Abs. 2)**

Die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

## **I. Abschnitt – Allgemeines**

### **§ 1**

#### **Grundbestimmung**

- (1) <sup>1</sup>Der kirchliche Mitarbeiter ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. <sup>2</sup>Diese Verpflichtung bildet die Grundlage der Pflichten und Rechte von Dienstherren, Anstellungsträgern und Mitarbeitern und bestimmt auch deren Zusammenwirken bei der Feststellung und Wahrnehmung dieser Pflichten und Rechte.
- (2) Dienstherren, Anstellungsträger und Mitarbeiter sind an Bekenntnis und Recht der beteiligten Kirchen gebunden.

### **§ 2**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen erstrecken sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.
- (2) Dieses Kirchengesetz gilt für die Kirchenbeamten, privatrechtlich Beschäftigten und zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Mitarbeiter) der Konföderation sowie der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg (beteiligte Kirchen) und derjenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Konföderation oder der Aufsicht einer der beteiligten Kirchen unterstehen.
- (3) Nicht in Absatz 2 genannte kirchliche Einrichtungen wie Vereine und andere Körperschaften sowie Stiftungen können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Rates ganz oder zum Teil anwenden.

### **§ 3**

#### **Mitarbeiterstellen**

- (1) <sup>1</sup>Ein Mitarbeiter darf nur angestellt werden, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist. <sup>2</sup>Die nach näherer Bestimmung der beteiligten Kirchen zuständige Stelle kann in begründeten Ausnahmefällen genehmigen, dass außerplanmäßige Kräfte angestellt werden. <sup>3</sup>Ferner können die Kirchen bestimmen, dass außerplanmäßige Mitarbeiter in bestimmten Fällen längstens bis zu drei Jahren angestellt werden können. <sup>4</sup>In den Fällen der Sätze 2 und 3 bedarf es keiner Mitarbeiterstelle.

(2) Abweichend von Absatz 1 bedarf es zur Anstellung eines zur Ausbildung Beschäftigten oder eines Praktikanten keiner Mitarbeiterstelle, soweit kirchliches Recht keine abweichende Regelung vorsieht.

(3) Die Konföderation, die beteiligten Kirchen und diejenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Konföderation oder der Aufsicht einer der beteiligten Kirchen unterstehen, errichten die erforderlichen Mitarbeiterstellen als Dienstherren für die Kirchenbeamten und als Anstellungsträger für die privatrechtlich Beschäftigten.

(4) <sup>1</sup>Die Konföderation und die beteiligten Kirchen bestimmen je für ihren Bereich, inwieweit der Beschluss über die Errichtung und Aufhebung von Mitarbeiterstellen der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Genehmigung zuständig ist. <sup>2</sup>Der Beschluss über die Errichtung einer Mitarbeiterstelle darf nur gefasst und genehmigt werden, wenn die erforderlichen Mittel bereitgestellt sind.

### § 3 a

#### Stellenausschreibung

Die Konföderation und die beteiligten Kirchen können je für ihren Bereich bestimmen, dass Mitarbeiterstellen nur besetzt werden, wenn sie zuvor innerkirchlich ausgeschrieben waren.

## II. Abschnitt – Dienstverhältnisse

### § 4

#### Anstellungsvoraussetzungen

- (1) <sup>1</sup>Im kirchlichen Dienst darf nur angestellt werden, wer
1. a) evangelisch-lutherischen Bekenntnisses ist oder
  - b) einem in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Bekenntnis angehört,
  2. bereit ist, seinen Dienst so zu tun und sein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muss,
  3. die für seinen Dienst erforderliche Vorbildung und Ausbildung erhalten, die vorgeschriebenen Probezeiten und praktischen Dienstzeiten mit Erfolg zurückgelegt und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat,
  4. frei von Krankheiten und Gebrechen ist, die die Ausübung des Dienstes wesentlich hindern.

<sup>2</sup>Satz 1 Nr. 1 Buchst. b gilt nicht für Mitarbeiter, die am Verkündigungsdienst teilnehmen.

- (2) 1Die Kirchen können Arbeitsbereiche bestimmen, in denen ausnahmsweise auch angestellt werden kann, wer einer der in der Anlage genannten Kirchen angehört. 2Dabei können die Kirchen Ausnahmen bei Stellen für Leiter bestimmter Einrichtungen vorsehen. 3Die Arbeitsbereiche werden durch Verwaltungsanordnung der obersten Behörden je für ihren Bereich bestimmt.
- (3) 1Die zuständigen obersten Behörden können von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nrn. 1, 3 und 4 Befreiung erteilen; sie können bestimmen, dass andere Stellen die Befreiung nach Absatz 1 Nr. 1 erteilen können. 2Eine von Absatz 1 Nr. 1 erteilte Befreiung erlischt, wenn sich die in der Person des Mitarbeiters zugrunde gelegten Voraussetzungen ändern.
- (4) 1Die Anstellung nach den Absätzen 2 und 3 darf nur erfolgen, wenn es im Hinblick auf die Aufgabe verantwortet werden kann. 2Im Fall einer Befreiung von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 1 ist darüber hinaus erforderlich, dass der Mitarbeiter bereit ist, in seinem dienstlichen Handeln die Verpflichtung nach § 1 zu übernehmen.
- (5) Haben Voraussetzungen nach Absatz 1 oder Absatz 2 bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen sie weg und wird Befreiung nach Absatz 3 nicht erteilt, so ist das Dienstverhältnis nach Maßgabe des geltenden Rechts zu beenden; das Gleiche gilt im Falle des Erlöschens der Befreiung.
- (6) Die besonderen kirchenbeamtenrechtlichen Bestimmungen bleiben unberührt.
- (7) Das Nähere über das Verfahren nach den Absätzen 2 und 3 regeln die zuständigen obersten Behörden je für ihren Bereich durch Verwaltungsanordnung.

## § 5

### Ausbildung und Prüfungen

- (1) 1Der Rat erlässt Bestimmungen über Ausbildung und Prüfungen. 2Soweit der Rat von seinem Recht nach Satz 1 noch nicht Gebrauch gemacht hat, bleiben die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes geltenden Bestimmungen der beteiligten Kirchen bestehen.
- (2) Die Ausbildung ist so zu gestalten, dass sie außer der Fachausbildung eine Einführung in Lehre und Leben der Kirche einschließt.

## § 6

### Genehmigungsvorbehalt

- (1) 1Die Ernennung der Kirchenbeamten bedarf der Genehmigung der nach den Bestimmungen der beteiligten Kirchen zuständigen Stelle. 2Die beteiligten Kirchen bestimmen je für ihren Bereich, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder Änderung des Dienstverhältnisses eines privatrechtlich Beschäftigten oder eines zur Ausbildung Beschäftigten der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.

(2) Die zuständigen obersten Behörden haben über die einheitliche Anwendung des Mitarbeiterrechts zu wachen.

## § 7

### Vorstellung, Einführung, Gelöbnis

(1) Zu Beginn ihres Dienstes sollen die Mitarbeiter vorgestellt oder eingeführt werden.

(2) <sup>1</sup>Die privatrechtlich Beschäftigten legen, soweit nicht durch Bestimmungen der beteiligten Kirchen etwas anderes vorgeschrieben ist, das folgende Gelöbnis ab:

„Ich verspreche, den mir anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen, Verschwiegenheit zu wahren und mein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muss. <sup>2</sup>Ich gelobe es mit Gottes Hilfe.“

## § 8

### Schweigepflicht

<sup>1</sup>Mitarbeiter dürfen ohne Einwilligung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. <sup>2</sup>Die Einwilligung, als Zeuge auszusagen oder ein Gutachten zu erstatten, kann versagt werden, wenn die Aussage oder das Gutachten wichtige kirchliche Interessen gefährden würde.

## § 9

### Dienstvertragsordnung

(1) <sup>1</sup>Dienstverträge werden nach den Bestimmungen einer Dienstvertragsordnung und der diese Dienstvertragsordnung ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen abgeschlossen. <sup>2</sup>Das Zustandekommen der Dienstvertragsordnung regelt das Arbeitsrechtsregelungsgesetz-Kirche.

-(2) <sup>1</sup>In der Dienstvertragsordnung sind die Bestimmungen über die Verhältnisse des Dienstes und die Entgelte unter Beachtung der kirchlichen Erfordernisse an den Bestimmungen auszurichten, die jeweils für den öffentlichen Dienst im Land Niedersachsen gelten. <sup>2</sup>Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sind insbesondere bei der Festsetzung von Tätigkeitsmerkmalen zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die Vorschriften der §§ 12, 22 und 26 bis 29a bleiben unberührt.

(3) In der Dienstvertragsordnung ist ferner für den Fall, dass die durch Kirchengesetz geregelten Bezüge in einer der beteiligten Kirchen gekürzt werden oder Verbesserungen dieser Bezüge, die nach den bisherigen Regelungen zu erwarten waren, nicht oder nicht voll oder nicht sogleich vorgenommen werden, weil anders die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben nicht gewährleistet werden kann, ein Verfahren vorzusehen, durch das die Auswirkung dieser Maßnahmen auf die Entgelte bestimmt wird.

## § 10

### Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung

1 Wird einem privatrechtlich Beschäftigten oder einem zu seiner Ausbildung Beschäftigten von seinem Anstellungsträger eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen oder hat er Grund zu der Befürchtung, dass ihm eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen wird, so kann er von seinem Anstellungsträger eine Klärung des dem Vorwurf zugrunde liegenden Sachverhaltes verlangen. 2 Kommt der Anstellungsträger diesem Verlangen nicht in angemessener Frist nach, so kann eine Nachprüfung durch die Schiedsstelle beantragt werden (§ 13 Abs. 1 Nr. 2).

## § 11

### Genehmigung bei Kündigung

(1) Die beteiligten Kirchen bestimmen je für ihren Bereich, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Kündigung eines Dienstverhältnisses – unbeschadet der Beteiligung der Mitarbeitervertretung – der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.

(2) 1 Der Beschluss über die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund bedarf keiner Genehmigung. 2 Er ist jedoch der zuständigen obersten Behörde unverzüglich anzuzeigen.

## § 12

### Versorgungsanspruch

1 Privatrechtlich Beschäftigte erhalten eine Zusatzversorgung. 2 Sie richtet sich nach dem Recht der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. 3 Die Leistungen werden auf der Grundlage der Versorgungsordnung und nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – in seiner jeweils geltenden Fassung gewährt. 4 Eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Beiträgen zur Zusatzversorgung ist dem Grund und der Höhe nach in der Dienstvertragsordnung zu regeln.

## § 12a

### [Mandatsbewerbung]

Auf privatrechtlich Beschäftigte sind die für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen geltenden Vorschriften über eine Bewerbung um die Aufstellung als Kandidat oder Kandidatin für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag, zu einem gesetzgebenden Organ eines Bundeslandes oder zu einem kommunalen Amt oder Mandat entsprechend anzuwenden.

### III. Abschnitt – Schiedsstelle

#### § 13

##### Schiedsstelle

(1) <sup>1</sup>Die nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation gebildete Schiedsstelle erhält zusätzlich die folgenden Zuständigkeiten:

1. Die Schiedsstelle wirkt auf Vergleich in dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Dienstherrn oder Anstellungsträgern und ihren Mitarbeitern hin. <sup>2</sup>Antragsberechtigt ist der betroffene Mitarbeiter oder der Dienstherr oder Anstellungsträger.
2. Die Schiedsstelle trifft feststellende Entscheidungen in nach § 10 beantragten Verfahren. <sup>2</sup>Antragsberechtigt ist der betroffene Mitarbeiter.

(2) Die Zuständigkeiten staatlicher und kirchlicher Gerichte bleiben unberührt.

(3) In Angelegenheiten nach Absatz 1 Nr. 1 kann die Schiedsstelle auch bei Anhängigkeit eines gerichtlichen Verfahrens ihre Bemühungen um eine Schlichtung fortsetzen und darauf hinwirken, dass sich die Beteiligten außergerichtlich einigen.

(4) Wenn in Angelegenheiten nach Absatz 1 Nr. 1 ein Mitarbeiter ein staatliches oder ein kirchliches Gericht in einer dienst- oder arbeitsrechtlichen Streitigkeit unmittelbar angerufen hat, kann der Dienstherr oder Anstellungsträger, die zuständige oberste Behörde, die zuständige Mitarbeitervertretung oder eine berufliche Vereinigung der Mitarbeiter die Schiedsstelle anrufen, wenn der Mitarbeiter zustimmt.

#### § 14

##### Verfahren

<sup>1</sup>Für das Verfahren in Angelegenheiten nach § 13 Abs. 1 gelten die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über das Verfahren vor der Schiedsstelle und über die einstweilige Anordnung entsprechend. <sup>2</sup>Die Schiedsstelle kann die zuständige oberste Behörde sowie die beteiligten Aufsichtsstellen, den betroffenen Dienstherrn oder Anstellungsträger und die zuständige Mitarbeitervertretung beiladen.

### IV. Abschnitt

#### (§ 15 - § 29 a)

*(aufgehoben)*



## V. Abschnitt Übergangs- und Schlussvorschriften

### § 30

#### Ausführende Bestimmungen

(1) Die nach § 3 Abs. 4, § 6 Abs. 1 und § 11 Abs. 1 erforderlichen Bestimmungen werden in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers durch Rechtsverordnung und in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig sowie in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg durch Kirchengesetz erlassen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der beteiligten Kirchen, Vorschriften über das Amt der Verkündigung zu erlassen, auch wenn es von nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeitern wahrgenommen wird.

### § 31

#### Zuständigkeiten in den beteiligten Kirchen

Zuständige oberste Behörden im Sinne dieses Kirchengesetzes sind

1. in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers das Landeskirchenamt,
2. in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig das Landeskirchenamt,
3. in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg der Oberkirchenrat.

### § 32

#### Erstmalige Bildung der Kommissionen

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission nach diesem Kirchengesetz ist spätestens vier Monate nach dem Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in Kraft getreten ist, zu bilden.

### § 33

#### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und für die Konföderation gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen am 1. Juli 2000 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter (Gemeinsames Mitarbeitergesetz – MG) vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 10. November 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 170), außer Kraft.

**Anlage (zu § 4 Abs. 2)**

Kirchen im Sinne des § 4 Abs. 2 sind:

1. Römisch-katholische Kirche
2. Griechisch-orthodoxe Metropolie von Deutschland
3. Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland
4. Evangelisch-methodistische Kirche
5. Katholisches Bistum der Altkatholiken in Deutschland
6. Vereinigung der deutschen Mennonitengemeinden
7. Europäisch-Festländische Brüder-Unität (Herrnhuter Brüdergemeine)
8. Die Heilsarmee in Deutschland
9. Evangelisch-altreformierte Kirche in Niedersachsen
10. Syrisch-orthodoxe Kirche von Antiochien in Deutschland
11. Russisch-orthodoxe Kirche von Berlin und Deutschland (Moskauer Patriarchat)
12. Anglikanische Kirche