

Kirchengesetz über die Rechtsstellung der privatrechtlichen beschäftigten Mitarbeitenden (Mitarbeitendengesetz – MG)

Vom 22. November 2019

(GVBl. 28. Band, S. 218)

Abschnitt 1 Grundbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieses Kirchengesetz gilt für die privatrechtlich Beschäftigten und zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Mitarbeitende) der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg und derjenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg unterstehen.
- (2) Für Ordinierte in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis bleiben die besonderen Vorschriften über die dienstlichen Pflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer unberührt.
- (3) Nicht in Absatz 1 genannte kirchliche Einrichtungen wie Vereine und andere Körperschaften sowie Stiftungen können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Oberkirchenrates ganz oder zum Teil anwenden.
- (4) Die Regelungen des Vertrages über die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 28. März 2014 bleiben unberührt.

§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

- (1) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. 2Alle Personen, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. 3Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitenden. 4Die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.
- (2) 1Die kirchlichen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. 2Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.

(3) 1Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeitenden mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. 2Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes und berücksichtigen diese Themen auch in der kirchlichen Berufsausbildung.

(4) Der Anstellungsträger soll mit Bewerberinnen und Bewerbern in den Einstellungsgesprächen erörtern, dass der Auftrag der Kirche die Arbeitsvollzüge prägt.

§ 3

Mitarbeiterstellen

(1) 1Mitarbeitende dürfen nur angestellt werden, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist. 2In begründeten Ausnahmefällen kann der Oberkirchenrat genehmigen, dass außerplanmäßige Kräfte angestellt werden.

(2) Abweichend von Absatz 1 bedarf es zur Anstellung zur Ausbildung Beschäftigten, Praktikantinnen und Praktikanten keiner Mitarbeiterstelle.

(3) Die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und diejenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg unterstehen, errichten für ihre Beschäftigten die erforderlichen Mitarbeiterstellen.

(4) 1Der Beschluss über die Errichtung und Aufhebung von Mitarbeiterstellen bedarf der Genehmigung durch den Oberkirchenrat. 2Der Beschluss über die Errichtung einer Mitarbeiterstelle darf nur gefasst und genehmigt werden, wenn die erforderlichen Mittel bereitgestellt sind.

§ 4

Ausbildung und Prüfungen

Der Oberkirchenrat kann Bestimmungen über Ausbildung und Prüfung bestimmter Gruppen von Mitarbeitenden erlassen.

§ 5

Einführung

Zu Beginn ihres Dienstes sollen die Mitarbeitenden in einem Gottesdienst eingeführt werden.

§ 6

Genehmigungsvorbehalte

Der Oberkirchenrat kann regeln, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Begründung oder die Änderung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses einer oder eines Mitarbeitenden der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.

Abschnitt 2

Allgemeine Rechte und Pflichten

§ 7

Dienstvertragsordnung

(1) ¹Dienstverträge werden nach den Bestimmungen einer Dienstvertragsordnung und der diese Dienstvertragsordnung ergänzenden oder ersetzenden Arbeitsrechtsregelungen abgeschlossen. ²Das Zustandekommen der Dienstvertragsordnung regelt das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst.

(2) ¹In der Dienstvertragsordnung und in den die Dienstvertragsordnung ergänzenden oder ersetzenden Arbeitsrechtsregelungen 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. ²Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sind insbesondere bei der Festsetzung von Tätigkeitsmerkmalen zu berücksichtigen. ³§ 9 bleibt unberührt.

§ 8

Zusatzversorgung

¹Privatrechtlich Beschäftigte erhalten eine Zusatzversorgung. ²Sie richtet sich nach dem Recht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg und ist nicht Gegenstand der Dienstvertragsordnung, soweit sie sich auf Grundlage der Bestimmungen zur Durchführung des Gesetzes betreffend die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der nichtbeamteten kirchlichen Mitarbeiter vom 30. Mai 1956 (GVBl. XIV. Bd., S. 143 ff.) nach den Bestimmungen der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in ihrer jeweils geltenden Satzung richtet. ³Soweit Leistungen abweichend von Satz 2 auf Grundlage der Satzung der Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK) in ihrer jeweils geltenden Fassung gewährt werden, ist die Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen zur Zusatzversorgungskasse dem Grund und der Höhe nach in der Dienstvertragsordnung zu regeln.

§ 9

Schweigepflicht

¹Mitarbeitende dürfen ohne Einwilligung des Oberkirchenrat oder der von ihm bestimmten Stelle über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. ²Die Einwilligung, als Zeuge auszusagen oder ein Gutachten zu erstatten, kann versagt werden, wenn die Aussage oder das Gutachten wichtige kirchliche Interessen gefährden würde.

§ 10

Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis

- (1) ¹Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. ²Sie haben sich gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. ³Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie die Heilige Schrift und das Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche achten und dass sie in ihrem beruflichen Handeln den kirchlichen Auftrag vertreten und fördern.
- (2) Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung dieses Dienstes nicht beeinträchtigt wird.

§ 11

Gelöbnis

¹Die Mitarbeitenden legen zu Beginn ihres Dienstes das folgende Gelöbnis ab:

„Ich gelobe, den mir anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen, Verschwiegenheit zu wahren und mich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung meines Dienstes nicht beeinträchtigt wird.“

²Das Gelöbnis soll mit dem Satz schließen: „Ich gelobe es mit Gottes Hilfe.“

§ 12

Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung

¹Wird einer oder einem Mitarbeitenden von ihrem oder seinem Anstellungsträger eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen oder hat er oder sie Grund zu der Befürchtung, dass ihm oder ihr eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen wird, so kann er oder sie vom Anstellungsträger eine Klärung des dem Vorwurf zugrunde liegenden Sachverhaltes verlangen. ²Kommt der Anstellungsträger diesem Verlangen nicht in angemessener Frist nach, so kann eine Nachprüfung durch die Schiedsstelle beantragt werden (§ 16 Absatz 1 Nummer 2).

§ 13

Kandidatur bei staatlichen Wahlen

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.

Abschnitt 3 **Berufliche Anforderungen**

§ 14

Allgemeine Anstellungsveraussetzungen

- (1) Im kirchlichen Dienst kann nur angestellt werden, wer
1. die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft erfüllt (§ 15),
 2. die für den Dienst erforderliche Vorbildung und Ausbildung erhalten, die vorgeschriebenen Probezeiten und praktischen Dienstzeiten mit Erfolg zurückgelegt und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat,
 3. frei von Krankheiten und sonstigen Beeinträchtigungen ist, die die Ausübung des Dienstes wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen der Ausübung dieser Tätigkeit wesentlich hindern.
- (2) ¹Der Oberkirchenrat kann von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 1 nach Maßgabe des § 15 Befreiung erteilen. ²Er kann bestimmen, dass andere Stellen die Befreiung nach Satz 1 erteilen können oder die Befreiung als erteilt gilt. ³Eine erteilte Befreiung erlischt, wenn sich die in der Person der oder des Mitarbeitenden zugrunde gelegten Voraussetzungen ändern.
- (3) Der Oberkirchenrat kann von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 2 und 3 Befreiung erteilen, wenn es im Hinblick auf die Aufgabe verantwortet werden kann.
- (4) ¹Haben Voraussetzungen nach Absatz 1 bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen sie weg oder besteht eine Befreiung nach Absatz 2 oder 3 nicht oder nicht mehr, so soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. ²Kann der Mangel nicht auf andere Weise behoben werden, so ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles als letzte Maßnahme eine außerordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund auszusprechen.

§ 15

Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst

- (1) Die Anforderung an die Kirchenmitgliedschaft richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung.
- (2) Die berufliche Mitarbeit in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.
- (3) Absatz 2 gilt uneingeschränkt für Mitarbeitende, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind.

(4) Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist, können auch Mitglied einer anderen Kirche sein, die Vollmitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland ist.

(5) „Sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist, können für alle übrigen Aufgaben auch beruflich Mitarbeitende beschäftigt werden, die keiner christlichen Kirche angehören.“ Die Entscheidung darüber trifft der Oberkirchenrat.

(6) „Für eine Einstellung in den kirchlichen Dienst kommt nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche oder aus einer anderen Kirche ausgetreten ist, die Vollmitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche erworben zu haben, die Vollmitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland ist.“ Ausnahmen sind in besonderen Einzelfällen möglich; sie bedürfen der vorherigen Genehmigung durch den Oberkirchenrat.

Abschnitt 4 Schiedsstelle

§ 16 Schiedsstelle

(1) Die nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen gebildete Schiedsstelle erhält zusätzlich die folgenden Zuständigkeiten:

1. Die Schiedsstelle wirkt auf Vergleich in dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Anstellungsträgern und ihren Mitarbeitenden hin. Antragsberechtigt ist die oder der betroffene Mitarbeitende oder der Anstellungsträger.
2. Die Schiedsstelle trifft feststellende Entscheidungen in nach § 12 beantragten Verfahren. Antragsberechtigt ist die oder der betroffene Mitarbeitende.
- (2) Die Zuständigkeiten staatlicher und kirchlicher Gerichte bleiben unberührt.
- (3) In Angelegenheiten nach Absatz 1 Nummer 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 Nummer 1 eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein staatliches oder ein kirchliches Gericht in einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit unmittelbar angerufen hat, kann der Anstellungsträger, die zuständige oberste Behörde, die zuständige Mitarbeitervertretung oder eine berufliche Vereinigung der Mitarbeitenden die Schiedsstelle anrufen, wenn die oder der Mitarbeitende zustimmt.

§ 17**Verfahren**

1Für das Verfahren in Angelegenheiten nach § 16 Absatz 1 gelten die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über das Verfahren vor der Schiedsstelle und über die einstweilige Anordnung entsprechend. 2Die Schiedsstelle kann den Oberkirchenrat, die betroffene Anstellungsträgerin und die zuständige Mitarbeitervertretung beiladen.

§ 18**Verordnungsermächtigung**

Der Oberkirchenrat kann Näheres zu den §§ 14 und 15 dieses Kirchengesetzes durch Rechtsverordnung erlassen.

Abschnitt 5**Schlussvorschriften****§ 19****Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

1Dieses Kirchengesetz tritt am 01.12.2019 in Kraft. 2Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. März 2000 (GVBl. 24. Band, S. 140), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 24. November 2017 (GVBl. 28. Band, S. 97) außer Kraft.

