



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

**Vorlage
Nr. 75**

an die 27. Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
über den

**Entwurf des Fünften Kirchengesetzes zur Änderung des
Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes**

Die Kirchenleitung legt der 27. Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens den anliegenden Entwurf des Fünften Kirchengesetzes zur Änderung des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes zur Beschlussfassung vor.

Dresden, am 21. Oktober 2019

Die Kirchenleitung
der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens

Otto Guse
stellvertretender Vorsitzender der Kirchenleitung

Anlagen

- Entwurf -

**Fünftes Kirchengesetz
zur Änderung des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes
Vom**

Reg.-Nr.: 6013 (8) 92

Die Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens hat aufgrund von § 39 Nummer 2 der Kirchenverfassung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Das Kirchengesetz über die Regelung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Landeskirchliches Mitarbeitergesetz – LMG) vom 26. März 1991 (ABl. S. A 35), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 16. November 2014 (ABl. S. A 287), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 1

Grundlagen des kirchlichen und diakonischen Dienstes

(1) Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

(2) Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Prägung zu gestalten. Sie tragen dafür Verantwortung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.

(3) Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, die Kenntnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit zu vertiefen oder sie mit diesen Grundsätzen vertraut zu machen. Sie fördern kontinuierlich die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes. Dazu sollen insbesondere auch durch die Anstellungsträger selbst verantwortete Angebote unterbreitet werden, in denen die Entfaltung der Glaubenthemen im konkreten Arbeitsfeld der Einrichtung aufgezeigt wird.“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Dieses Kirchengesetz gilt auch für alle Rechtsträger der Diakonie. Das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens e. V. verpflichtet seine Mitglieder zur Anwendung in seiner Satzung. Rechtsträger sind die dem Diakonischen Werk angeschlossenen rechtlich selbstständigen juristischen Personen des Privatrechts mit ihren Einrichtungen und Diensten.“

b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

3. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
„Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen“
- b) In Absatz 1 werden nach den Wörtern „Die Anstellung von Mitarbeitern“ die Wörter „und Mitarbeiterinnen bei öffentlich-rechtlichen kirchlichen Körperschaften“ eingefügt.
- c) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
„(2) Im kirchlichen und diakonischen Dienst darf nur angestellt werden, wer die dafür notwendige Anstellungsfähigkeit besitzt. Hierzu gehört, dass die oder der Anzustellende
 - a) die besonderen Anforderungen für das Dienstverhältnis nach § 3a erfüllt,
 - b) die für die Tätigkeit erforderlichen Ausbildungsabschlüsse besitzt und
 - c) den Nachweis erbringt, dass sie oder er gesundheitlich den Anforderungen des Dienstes gewachsen ist, soweit das aufgrund gesetzlicher Vorgaben oder der Art der Tätigkeit erforderlich ist.“

Die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei öffentlich-rechtlichen kirchlichen Körperschaften bedarf der aufsichtsbehördlichen Genehmigung. Für die Anstellung in Kirchgemeinden, Kirchspielen und Kirchgemeindebünden sowie Kirchgemeindeverbänden gilt sie als erteilt, wenn die Zentralstelle für Personalverwaltung die Anstellung ohne Vorlage bei der Aufsichtsbehörde abschließend bearbeitet. Bei der Anstellung von Mitarbeitern im Verkündigungsdienst wirkt die Zentralstelle für Personalverwaltung mit dem Superintendenten und dem Fachberater zusammen.“

- d) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
„(3) Von den unter Absatz 2 genannten Voraussetzungen kann in begründeten Ausnahmefällen mit aufsichtsbehördlicher Genehmigung abgesehen werden, wenn dies im Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit verantwortet werden kann.“

4. Nach § 3 wird folgender § 3 a eingefügt:

„§ 3 a

Besondere Anforderungen für das Dienstverhältnis

(1) Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. Die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens und ihrer Diakonie, insbesondere in Verkündigung, Seelsorge und evangelischer Bildung, setzt die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft verbunden ist. Ausnahmen sind nur gemäß der Absätze 2 und 3 zulässig, jedoch nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen Aufgaben im Pfarrdienst, der Seelsorge oder des kirchlichen Unterrichts, im gemeinde- oder religionspädagogischen Dienst oder im kirchenmusikalischen Dienst übertragen sind.

(2) Als Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, als Leiterinnen und Leiter kirchlicher Bildungseinrichtungen und Kindertagesstätten können auch Personen eingestellt werden, die Glieder einer christlichen Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört, wenn andere geeignete Personen nach Absatz 1 Satz 2 nicht zu gewinnen sind. 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 und diakonischen Auftrags vereinbar ist, können für die übrigen Aufgaben auch Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Das gilt gleichermaßen für Aufgaben im Bereich der Kindertagesstätten und evangelischen Schulen, wenn der Anstellungsträger im Übrigen seiner Verantwortung zur Gewährleistung der evangelischen Prägung der Einrichtung gemäß § 1 Absatz 2 nachkommt.

(3) Für eine Beschäftigung im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens und ihrer Diakonie kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche oder einer der in Absatz 2 Satz 1 genannten Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer der dort genannten Kirchen zu erwerben, oder wenn festgestellt wurde, dass sich die betreffende Person durch ihr Verhalten von der Landeskirche getrennt hat.

5. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4

Fehlen von Anstellungsverhältnissen

(1) Haben Voraussetzungen nach § 3 Absatz 2 bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen sie weg und ist die Erteilung einer Ausnahme nach § 3 Absatz 3 nicht möglich, so ist das Dienstverhältnis nach den allgemeinen Bestimmungen zu beenden. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in diesem Kirchengesetz genannte Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Hindernisses hinwirken. Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles auch eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn das Hindernis nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.

(2) Für den weiteren Dienst kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.“

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Gleichzeitig tritt Artikel 13 Absatz 4 des Verwaltungsstrukturgesetzes vom 2. April 2006 (ABl. S. A 51) außer Kraft.

Begründung Zum Fünften Kirchengesetz zur Änderung des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes

A. Allgemein

1. Rahmenbedingungen

Mit dem Änderungsgesetz sollen die Voraussetzungen und Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der sächsischen Landeskirche, in den Kirchenbezirken und Kirchgemeinden, in den diakonischen und weiteren Werken und Einrichtungen neu beschrieben werden.¹ Dabei wird auf die veränderte Situation und die Erfahrungen in den letzten Jahren eingegangen, die in Reaktion auf verschiedene Ursachen dazu geführt haben, dass mehr andersgläubige Menschen bzw. Nichtchristen eingestellt werden. Eine der deutlich hervortretenden Ursachen ist der Fachkräftemangel.

Auch in rechtlicher Hinsicht sind zum Teil neue Wertungen hervorgetreten, die das verfassungsrechtlich ausgewogene, wenngleich auch nicht unumstrittene, staatskirchenrechtliche Verhältnis in Deutschland, in der Folge europarechtlicher Wertentscheidungen zumindest in Frage stellen.²

Vor diesem Hintergrund geht es darum, den verfassungsrechtlich in Artikel 140 Grundgesetz garantierten Gestaltungsraum der christlichen Kirchen bzw. anerkannten Religionsgemeinschaften, ihre kirchenspezifischen Belange selbst zu regeln, auch in Bezug auf kirchliche Arbeitsbereiche ausgewogen zu nutzen. Das bedeutet, dass die kirchenspezifischen beruflichen Anforderungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit großer Sorgfalt nachvollziehbar und abgrenzbar zu beschreiben sind. Das ist besonders mit Blick auf die europarechtliche und in der Folge durch das Bundesverfassungsgericht weiterentwickelte Überprüfbarkeit kirchenspezifischer Belange durch staatliche Gerichte eine schwierige Aufgabe geworden. Die Balance staatlicher Gewährleistung kirchlicher Belange und die Ausgestaltung der beruflichen Ausflüsse dieser Belange ist erheblich erschwert.³

Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens steht damit im Kontext mit allen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland. Die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die beruflichen Anforderungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrer aktuellen Fassung vom 9. Dezember 2016 wird mit dem Gesetzentwurf unter Berücksichtigung der seitherigen Entwicklungen im Wesentlichen übernommen. Anders als bisher geschieht das nicht durch einen gesetzlichen Verweis auf die Richtlinie. Vielmehr werden alle künftig geltenden Regelungen direkt in das Landeskirchliche Mitarbeitergesetz aufgenommen.

2. Rechtliche Grundlage

Das Landeskirchliche Mitarbeitergesetz regelt die Anstellungsvoraussetzungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in unserer Landeskirche und trifft weitere Bestimmungen über die Dienstverhältnisse. Die ebenfalls enthaltenen Regelungen über die Aufgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission sind nicht Gegenstand der aktuellen Änderungsvorschläge.

¹ Zur Erarbeitung eines ersten Regelungsvorschlages wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, der zwei Superintendenten, Vertreter aus dem Diakonischen Amt und Mitglieder des Landeskirchenamtes angehörten; es fanden im ersten Halbjahr 2019 dazu 3 Beratungen statt.

² EuGH, Urteil vom 11.09.2018 – C 68/ 17 Kündigung eines katholischen Chefarztes wegen Wiederheirat kann eine verbotene Diskriminierung wegen der Religion darstellen; zuvor BVerfG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 BvR 661/ 12 Herstellung einer schonenden Konkordanz bei Kollision des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts mit den anderen Grundrechten; EuGH, Urteil vom 17.04.2018 – C 414/ 16 Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung bei der Bewerberauswahl aufgrund der Religionszugehörigkeit – Egenberger; BAG, Urteil vom 25.10.2018 – 8 AZR 501/ 14 zu Urteil EuGH vom 17.04.2018 - Egenberger

Heinig, Prof. Dr. Hans Michael, Quadratur des Kreises? in: Diakonie unternehmen, Informationsmagazin des VdDD 1/ 2018, S. 28f

Heinig, Prof. Dr. Hans Michael pointiert in: Europäische Richtertheologie, Dem EuGH fehlt der Sinn für die Säkularität des Rechts und für die Eigenart des Religiösen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nummer 96 Ausgabe vom 25.04.2019, S.6: <https://www.genios.de/presse-archiv/artikel/FAZ/20190425/europaeische-richtertheologie-dem-e/FD1201904255692191.html>

³ Heinig, Europäische Richtertheologie, a.a.O.

Nach den abschließenden Regelungen des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes kann nur beschäftigt sein, wer einer Gliedkirche der EKD angehört (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a LMG). Soll von dieser Voraussetzung ausnahmsweise abgewichen werden, so ist nach der sog. Loyalitätsrichtlinie der EKD zu verfahren. Die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Artikel 9 Buchstabe b der Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD vom 1. Juli 2005 (Loyalitätsrichtlinie) wurde mit dem Verwaltungsstrukturgesetz vom 2. April 2006 in § 3 des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes einbezogen und ist aufgrund besonderer Bestimmung (Artikel 13 Absatz 4 Verwaltungsstrukturgesetz) seit 1. Januar 2007 für die Landeskirche auf privatrechtliche Dienstverhältnisse anzuwenden. § 3 Absatz 1 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung verweist darauf ausdrücklich.

Die Richtlinie sieht für bestimmte Mitarbeitergruppen in Ausnahmefällen vor, dass auch Personen angestellt werden können, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören. Die bisher geltende Loyalitätsrichtlinie von 2005 bestimmt ausdrücklich, dass diese Ausnahmen aber nicht für die Aufgaben der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung gewährt werden können.

Mit der Änderung des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes im Jahr 2011 erfolgte für die Anstellungen pädagogischer oder leitender Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen und evangelischen Schulen eine maßvolle Erweiterung der Möglichkeit, ausnahmsweise von der Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD abzusehen (Änderung LMG mit Kirchengesetz vom 11. April 2011, ABI. S. A 62). Vorausgegangen waren Erfahrungen, dass insbesondere bei Anstellungen in evangelischen Kindertageseinrichtungen und im Einzelfall in evangelischen Schulen der Bedarf an geeigneten evangelischen Fachkräften nicht ausreichend gedeckt werden konnte. Seitens der Anstellungsträger wurde deshalb auf das dringende Bedürfnis hingewiesen, auch auf Bewerber zugehen zu können, die nicht die Kirchenmitgliedschaft einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland besitzen.

Nachfolgend hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland mit der überarbeiteten Richtlinie vom 9. Dezember 2016 den eingangs beschriebenen veränderten Rahmenbedingungen, insbesondere auch dem Fachkräftemangel Rechnung getragen und dazu die Anforderungen an die Kirchenzugehörigkeit (§ 3 der Richtlinie) stärker abgestuft⁴. Da in manchen Arbeitsbereichen aufgrund bestimmter kultureller Kontexte multikulturelle Kompetenzen für erforderlich gehalten werden, soll auf der Grundlage der Richtlinie auch auf Mitarbeiter anderer Religionszugehörigkeit zugegangen werden können. Das bisher geltende Grundprinzip, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einer Gliedkirche der EKD oder einer mit dieser in Kirchengemeinschaft verbundenen Kirche angehören soll, wird aber beibehalten.

Die überarbeitete Richtlinie von 2016 soll nachfolgend noch etwas genauer beschrieben werden, weil sie Grundlage der vorgeschlagenen Gesetzesänderung ist bzw. im Wesentlichen (und weitgehend wortgleich) übernommen wird.

Die Richtlinie legt auf einer ersten Stufe fest, dass für Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung keine Ausnahmen möglich sind, wenn diese Aufgaben für die konkrete Tätigkeit insgesamt prägend sind.

Auf zweiter Stufe besteht die Möglichkeit, für Aufgaben der Dienststellenleitung Personen einzustellen, die einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören. Maßgeblich für den Begriff der Dienststellenleitung ist ausweislich der Begründung zur Richtlinie die Bestimmung aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, § 4 Zweites Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD 2013.

Auf dritter Stufe sieht die Richtlinie vor, dass für alle übrigen Aufgaben, also Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, evangelischen Bildung oder Dienststellenleitung zuzuordnen sind, auch Personen eingestellt werden können, die keiner christlichen Kirche angehören. Hierbei bedarf es aber der Prüfung, ob dies nach weiteren Kriterien vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrages

⁴ Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie, vom 9. Dezember 2016; Text: <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/3144/search/berufliche%2520Anforderung>; Begründung: <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/36980>

vereinbar ist. Diese Kriterien sind die Art der Aufgabe, die Größe der Dienststelle oder Einrichtung und die sonstige Mitarbeiterschaft.

Schließlich wird in der Richtlinie erneut festgehalten, dass Personen, die aus der Kirche ausgetreten sind, grundsätzlich nicht angestellt werden können. Das betrifft Personen, die aus einer evangelischen Kirche oder einer ACK-Kirche oder einer der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehörenden Kirche ausgetreten sind, ohne die Mitgliedschaft einer anderen der genannten Kirchen zu erwerben.

Die Richtlinie von 2016 stellt stärker als bisher die Verantwortung des jeweiligen Anstellungsträgers für die christliche Prägung der Dienststelle heraus. Es kommt darauf an, diese christliche Prägung nach innen und außen wahrnehmbar zu gestalten. Das ist ein Aspekt, auf den der vorliegende Gesetzentwurf besonders abstellt und diesen weiter profiliert (vgl. § 1 Absatz 2 und 3 LMG neu). Mit der Richtlinie der EKD wird nur indirekt deutlich, welche Mitarbeiter für diese Profilgestaltung erforderlich sind, weil sie die Kriterien als Ausnahmemöglichkeiten beschreibt. Der Anteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages und in der Folge die korrespondierenden Anforderungen an ihre berufliche Mitarbeit sind bei der Prüfung zu beachten, inwieweit eine Ausnahmemöglichkeit besteht.

Der Versuch, im Rahmen der Erarbeitung des vorliegenden Gesetzentwurfs Bereiche festzulegen, in denen auf eine Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD verzichtet werden könnte und damit der Versuch, sich der Rechtsprechung des EuGH im Fall Egenberger sowie des BAG in seiner nachfolgenden Entscheidung dazu anzunähern, zeigte deutlich die Grenzen auf, Arbeitsbereiche der Kirche und Diakonie lediglich rational zu betrachten, ohne den besonderen Geist kirchlichen Handelns anzuerkennen. Dies führt zu einer geradezu beklemmenden Einengung auf lediglich unmittelbar verkündigende Handlungen und zeigt die eigentliche Beschwer der aktuellen gerichtlichen Rechtsprechung auf: der zur Neutralität verpflichtete, der Kirche nicht verbundene, ihr evtl. völlig fremd gegenüberstehende staatliche Richter legt die Bereiche und Grenzen christlicher Verkündigung fest – eine Grenzziehung, der sich selbst die wissenschaftliche Theologie nur immer annähert.

Zu den Änderungen im Einzelnen

Zu § 1

Zu Nummer 1 - § 1 neu

Der erweiterte neu formulierte § 1 übernimmt weitgehend wortgleich § 3 der Richtlinie des Rates der EKD.

Die neue Überschrift zu § 1 nimmt die Änderung durch die Richtlinie der EKD auf. Ergänzt wird ausdrücklich der diakonische Dienst. Das soll, um Missverständnissen von vorn herein zu begegnen, kurz erläutert werden. Der kirchliche Dienst umfasst begrifflich alle Bereiche kirchlichen Handelns, darin eingeschlossen den diakonischen Auftrag. Diesem weiten Verständnis soll selbstverständlich auch weiterhin gefolgt werden. Denn Kirche und Diakonie, Kirche und ihre Diakonie sind nicht losgelöst voneinander, Kirche nicht ohne diakonisches Handeln und Diakonie nicht ohne kirchliches Geschehen zu denken. Im Kontext dieses Kirchengesetzes treten aber die unterschiedlichen rechtlichen Ausformungen dieser Gemeinsamkeit hervor und führen aufgrund des satzungsgebundenen Formentyps im diakonischen Bereich und der unternehmerisch ausgeformten Arbeitsweise zu notwendigen Differenzierungen. Nur vor diesem Hintergrund erfolgt eine diese Spezifika anerkennende Benennung von kirchlich öffentlich-rechtlich verfasstem Bereich und diakonisch satzungs-privatrechtlichem Bereich, eben kurz von Kirche und Diakonie. Es geht um die wertschätzende Kenntnis der unterschiedlichen Ausformungen, ohne damit etwa eine Trennung der festgefügteten Gemeinschaft in der einen Kirche herbeireden zu wollen.

In Absatz 1 wird, wie bisher, der gemeinsame kirchliche Auftrag der Verkündigung des Evangeliums hervorgehoben und das Zusammenwirken von Mitarbeiterschaft und Dienststellenleitung bei der Erfüllung dieses Auftrages in der jeweiligen Ausformung der konkreten Beschäftigung betont. Damit ist zugleich ein wesentliches Grundelement kirchlichen Arbeitsrechts beschrieben, nämlich die insoweit gemeinsame Aufgabenerfüllung. Sie steht dem für das Arbeitsrecht typischen Interessengegensatz von Arbeitgeber (Dienstherr bzw. Anstellungsträger) und Arbeitnehmer (Dienstnehmer) zur Seite und überformt diese klassische Gegenüberstellung, ohne freilich alle Interessengegensätze auszugleichen. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft wird damit deutlicher als bisher schon gezeichnet. Über das Wesen der

Dienstgemeinschaft herrscht keine einheitliche Auffassung und auch inhaltlich kein homogenes Bild.⁵ Mit der Übernahme der Legaldefinition der Dienstgemeinschaft aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD in Absatz 1 Satz 4 LMG neu kann zumindest eine textliche Vereinheitlichung innerhalb der arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtlichen Gesetzgebung erreicht werden. Das ist zu begrüßen und wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf durch die Ablösung des bisherigen inhaltlich nicht wesentlich abweichenden Textes aufgegriffen.

In Absatz 2 wird die Verantwortung der Anstellungsträger für die Gestaltung wahrnehmbarer Formen des kirchlichen Handelns in den Arbeitsvollzügen hervorgehoben und damit die Verantwortung, die evangelische Prägung erlebbar zu machen. Diese Verantwortung umfasst die konkrete Ausgestaltung von Maßnahmen und geistlichen Angeboten für die Mitarbeiterschaft „nach innen“ einerseits wie andererseits nach außen für Dritte, Patienten, Beratung- und Hilfesuchende, sonstige Nutzer von Einrichtungen. Die Anstellungsträger haben für die Umsetzung und konkrete Angebote Sorge zu tragen. Wie das konkret gelingen kann, bleibt den Anstellungsträgern überlassen.⁶ Die Erarbeitung eines Leitbildes für das Handeln in der Einrichtung kann dabei hilfreich sein und vermittelnd wirken. Als besonders lohnenswert wird dazu die Befassung mit dem Begriff „Dienst“ und seiner Bedeutung angesehen. In unterschiedlichen Facetten hat der „Dienst“ auch Eingang gefunden in unser Arbeitsumfeld, z.B. die Dienstgemeinschaft, das Dienstverhältnis und den Dienstvertrag. Damit verbindet sich die Erwartung, dass die auf der christlichen Glaubensüberzeugung beruhende Konzeption breite Akzeptanz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle findet.

Absatz 3 verdeutlicht, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen und kirchlichen Grundlagen vertraut zu machen sind. Nur dann können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die evangelische Prägung anerkennen und unterstützen. Um diese Informationen und Weiterbildungen nachhaltig zu gestalten, muss jeder Anstellungsträger dauerhaft für eine intensive Arbeit auf diesem Gebiet Sorge tragen. Diesen Aspekt ergänzt der vorliegende Entwurf im Vergleich zur Richtlinie des Rates der EKD noch um die in Satz 3 aufgenommene Verpflichtung der Anstellungsträger, entsprechende Schulungen und Maßnahmen auf die konkrete Dienststelle zu beziehen. Eine „nur“ von Dritten verantwortete Umsetzung soll vermieden werden. In der Befassung aller Beschäftigten mit den spezifischen, die evangelische Prägung ausmachenden Glaubensüberzeugungen, den dadurch geprägten Haltungen und daraus abgeleiteten konkreten Handlungsanweisungen und Abläufen in ihrer jeweiligen Einrichtung wird ein Schlüssel für die leitbildartige Herausstellung (und Alleinstellung) kirchlicher und diakonischer Arbeit innerhalb der Vielzahl anderer Mitunternehmer bzw. Leistungsanbieter in denselben Arbeitsfeldern gesehen. Hierbei geht es nicht um Abgrenzung gegenüber anderen, vielmehr geht es um die Eigen- und Fremdwahrnehmung des die konkrete Arbeit prägenden Spezifikums.

In Konkretisierung der Richtlinie des Rates der EKD wurde die Begriffsvielfalt „evangelische Identität“, „evangelische Prägung“ zugunsten der einheitlichen Verwendung des Begriffs „evangelische Prägung“ angepasst. Evangelisch in diesem Zusammenhang meint dabei nichts anderes als das, was wir glauben, was uns als Kirche ausmacht und kann daher nicht als terminus technicus verstanden werden, sondern nur im Sinne einer sprachlichen Verkürzung, die freilich zu Lasten sprachlicher Klarheit geht. Der sicher inhaltlich streitbare und eben undifferenzierte Begriff des „christlichen Menschbildes“⁷ soll aufgrund des allgemein hin damit richtig verbundenen Konglomerats an Inhalten und eben der insoweit gewissen Bekanntheit und Verständlichkeit (sog. Anschlussfähigkeit) beibehalten werden.

Zu Nummer 2 - § 2 Absatz 2 neu

Die Geltung der Richtlinie des Rates der EKD für alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse in unserer Landeskirche schloss schon bisher die Geltung für privatrechtliche Dienstverhältnisse in der Diakonie, also in den Mitgliedseinrichtungen und Werken ein. Dies wurde bisher durch die besondere Bestimmung in Artikel 13 Absatz 4 des Verwaltungsstrukturgesetzes vom 2. April 2006 gewährleistet. Systematisch

⁵ Vgl. aber die bemerkenswerte Darlegung zur Dienstgemeinschaft in Bezug auf die Entscheidung zur Zulässigkeit des Streikrechts im Rahmen des „Dritten Weges“ in: BAG Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/ 11 Rn. 97 ff ; bestätigend BVerfG, Beschluss vom 15.07.2015 – 2 BvR 2292/ 13

⁶ Vgl. die detaillierten Hinweise in den gemeinsam von Vertretern der Diakonie und der Caritas erarbeiteten „Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie“ vom Juli 2018: https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/zentrale-dokumente/rahmenbedingungen-ei/rahmenbedingungen_einer_christlichen_unternehmenskultur_180726_edited.pdf?d=a&f=pdf

⁷ Tatsächlich führt uns die Bibel eine Vielzahl und damit die notwendige Vielfalt von Menschenbildern vor Augen.

steht die Geltungsanordnung aber im Zusammenhang mit den Bestimmungen im Landes-kirchlichen Mitarbeitergesetz.

Die Umsetzung der Geltung für alle Mitglieder des Diakonischen Werkes erfolgt wegen der privatrechtlichen Organisationsstruktur diakonischer Träger über die Satzung des Diakonischen Werkes durch Satzungsrecht der einzelnen Träger bzw. Mitglieder. Dazu verpflichtet Absatz 1 Satz 3.

Absatz 1 Satz 4 stellt klar, an wen sich diese Verpflichtung richtet und verweist dazu an die Rechtsträger.

Zu Nummer 3 - § 3 Änderungen

Die Überschrift wird ergänzt, um eine bessere Unterscheidung zum neu eingefügten § 3a zu erreichen.

Die Ergänzung der bisherigen Fassung von Absatz 1 verdeutlicht, dass öffentlich-rechtliches Haushaltsrecht und Genehmigungsvorbehalte nur öffentlich-rechtliche kirchliche Körperschaften erfasst. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.

In § 3 Absatz 2 Satz 2 Buchstabe a LMG wird der Hinweis auf § 3a LMG aufgenommen, um die Anstellungsverhältnisse auch weiterhin zusammenhängend in § 3 LMG regeln zu können. Die bisherige allgemeine Beschreibung der Anforderungen an die Wahrnehmung des Dienstes (bisher Buchstabe c) kann infolge der nunmehr ausführlichen Regelung in § 3a und § 4 entfallen.

In Bezug auf die gesundheitliche Eignung wird die Erbringung eines konkreten Eignungsnachweises auf die Fälle begrenzt, für die entsprechende gesetzliche Vorgaben bestehen.

Die Regelung im bisherigen Absatz 3 zur Zulässigkeit von Ausnahmen von der Kirchenzugehörigkeit unter Verweis auf die Richtlinie des Rates der EKD aus dem Jahre 2005 kann an dieser Stelle entfallen. An die Stelle treten die Regelungen im neu aufgenommenen § 3a.

Zu Nummer 4 - § 3a neu

Der neu eingefügte § 3a nimmt die gestuften Anforderungen, wie sie in der Richtlinie des Rates der EKD enthalten sind, auf. Um die Geltung dieser besonderen Anforderungen für die Dauer des gesamten Dienstverhältnisses zu verdeutlichen, wurde die Überschrift offener formuliert. Es wird klargestellt, dass nicht spezifische fachliche berufsbedingte Anforderungen gemeint sind, sondern kirchliche zur Sicherung der kirchlichen, evangelischen Prägung.⁸

Absatz 1 bestimmt, dass sich die konkreten Anforderungen an die Religionszugehörigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach der konkreten Ausgestaltung der Erfüllung des kirchlichen Auftrages in der Einrichtung bzw. deren Arbeitsfeldern richtet. Die Einordnung und Entscheidung über diese Anforderung kann nur die Landeskirche treffen. Sie ist Trägerin des verfassungsrechtlich gewährten Selbstbestimmungsrechts, dessen Grenzen im Spannungsverhältnis des Anspruchs vollständiger Kontrolle und Bestimmung durch staatliche Gerichte nach dem Urteil des EuGH und des BAG zu bestimmen sind.

Absatz 1 Satz 2 hebt den seitherigen Grundsatz und Anspruch der Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD als Voraussetzung für die berufliche Mitarbeit hervor. Der bisher geltende Verweis auf eine „mit dieser in Kirchengemeinschaft verbundenen Kirche“ wird auf die Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens bezogen. Die in Kirchengemeinschaft verbundenen Kirchen in diesem Sinne sind die Signatarkirchen der Leuenberger Konkordie, die untereinander in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft verbunden sind.

Nachfolgend werden die bereits eingangs skizzierten Abstufungen beschrieben.

Dazu bestimmt Absatz 1 Satz 3, dass Ausnahmen im Rahmen der Regelungen der nachfolgenden Absätze möglich sind. Zugleich können aber keine Ausnahmen für Tätigkeiten im Pfarrdienst, der Seelsorge oder des kirchlichen Unterrichts, im gemeinde- oder religionspädagogischen Dienst oder im kirchenmusikalischen Dienst eröffnet werden. Der kirchliche Unterricht bezieht sich dabei besonders auf den Religionsunterricht.

⁸ Vgl. Begründung zu § 3 der Richtlinie des Rates der EKD, Ziffer 4 Buchstabe a)

Absatz 2 Satz 1 eröffnet im Bereich der Dienststellenleitung und der Leitung von Bildungseinrichtungen und Kindertagesstätten die Möglichkeit, auch eine Person anzustellen, die einer ACK-Kirche bzw. einer Kirche der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. Voraussetzung dafür ist (wie bisher für Ausnahmen, vgl. § 3 Absatz 3 Satz 3), dass andere geeignete Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für die konkrete Leitungsaufgabe nicht gewonnen werden können.

Für den Bereich der Leitung waren Ausnahmen bisher ausgeschlossen. Die Erfahrungen haben aber deutlich werden lassen, dass durchaus verantwortbare Abstufungen in Betracht kommen. Der Leitung in diesem weiten Sinne werden z.B. im Bereich der Kirchenbezirke und Kirchengemeinden der Landeskirche aufgrund der teilweise kleinteiligen Struktur der Anstellungsträger auch Personen mit Aufgaben der Leitung bspw. von Kindertageseinrichtungen und Friedhöfen zugeordnet. Diese Zuordnung erfolgt auch dann, wenn nicht alle Leitungsbefugnisse im Sinne der Unterscheidung des Mitarbeitervertretungsrechts zugewiesen sind. Daher sollen auch für diese Aufgabenbereiche im Einzelfall, wenn nachweislich keine anderen geeigneten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gewonnen werden können, Personen angestellt werden können, die einer ACK-Kirche oder einer Kirche der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören. Damit wird der Bedeutung der Leitung für die Prägung der Einrichtung bzw. des Arbeitsbereiches Rechnung getragen und der weitergehenden Öffnung der Richtlinie der EKD für diesen Bereich (an die Einstellungsmöglichkeit werden keine weiteren Voraussetzungen gebunden, auch nicht die Prüfung, ob andere geeignete Personen gewonnen werden können, die die Voraussetzungen der Kirchenzugehörigkeit erfüllen.) nicht gefolgt.

Absatz 2 Satz 2 eröffnet darüber hinaus für die übrigen Aufgabenfelder die Möglichkeit, auch Personen einzustellen, die keiner christlichen Kirche angehören. Voraussetzung dafür ist, dass unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wachzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes die Einstellung vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen und diakonischen Auftrags vereinbar ist.

Absatz 2 Satz 3 bezieht sich auf die Einordnung der Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen und Schulen in diakonischer sowie kirchlicher Trägerschaft. Die bisherige Regelung in § 3 Absatz 3 Satz 3 LMG enthält die ausdrückliche Öffnung in Bezug auf die Anstellung leitender und pädagogischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen und Schulen, weil die Loyalitätsrichtlinie von 2005 für diesen Bereich keine Ausnahmemöglichkeit vorsah. Die bisherige Regelung gestattete im Ausnahmefall, wenn andere geeignete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nachweislich nicht zu gewinnen sind, die Anstellung von Personen, die einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen.

In Bezug auf leitende und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen und Schulen geht die Richtlinie des Rates der EKD vom 9. Dezember 2016 von einer Öffnung aus. Zwar unterliegen Personen, denen Aufgaben der evangelischen Bildung übertragen sind, den engen Voraussetzungen des § 3 Absatz 1 der Loyalitätsrichtlinie (ausnahmslose Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche in Kirchengemeinschaft mit der EKD). Aber die Begründung der Richtlinie stellt klar, dass dazu Arbeitsplätze zählen, für die prägend ist, im katechetischen Sinn Inhalte des Glaubens anderen Menschen zu vermitteln. Weiter führt die Begründung zur Richtlinie der EKD aus, dass dies in Kindertageseinrichtungen nicht für alle Stellen von Erziehern und Erzieherinnen sowie für das sonstige pädagogische Personal erforderlich sei.

Dies führt für die evangelischen Kindertageseinrichtungen in unserer Landeskirche zu einer schwierigen Differenzierung, denn die intensiv geförderte und konzeptionell untersetzte Profilierung evangelischer Kindertageseinrichtungen und Schulen hebt die Bildungsaspekte stark hervor und verbindet sie mit allen pädagogischen Handlungsfeldern. Hinzu kommt die Überzeugung, dass pädagogisches Handeln in dieser Verknüpfung mit evangelischer Bildung in Kindertageseinrichtungen Verkündigungsdienst ist. Das findet Ausdruck in § 33 der Kirchengemeindeordnung.

Vor diesem Hintergrund bleibt die ausdrückliche gesetzliche Regelung einer Ausnahmemöglichkeit im Landeskirchlichen Mitarbeitergesetz für diesen Bereich wie bisher erforderlich. Absatz 2 Satz 3 legt fest, dass auch Personen, die keiner christlichen Kirche angehören, eingestellt werden können, soweit die weiteren Voraussetzungen vorliegen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Prägung als kirchliche oder diakonische Einrichtung gelegt, um nicht in Wertungswiderspruch zu obiger Einordnung der Tätigkeit in der Kirchengemeindeordnung als Verkündigungsdienst zu kommen.

Absatz 3 greift wie bisher die Situation auf, dass Personen, die sich bewusst durch den Austritt aus einer der genannten Kirchen oder durch Trennung von der Landeskirche abgewendet haben, nicht für den Dienst in Betracht kommen. Ein Automatismus ist damit allerdings nicht verbunden. Es bedarf der Abwägung der Umstände. Dabei sind vor allem die Motivation zum Austritt und der Zeitpunkt (Zeitdauer im Verhältnis zur angestrebten Einstellung) einzubeziehen.

Zu Nummer 5 - § 4 Änderungen

Absatz 1 enthält das sachlich gebotene und gestufte Verfahren, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchliche Anforderungen aus diesem Gesetz nicht mehr erfüllen oder gegen Loyalitätsanforderungen verstoßen. Entsprechend den Erfordernissen im allgemeinen Arbeitsrecht bedarf es immer einer Abwägung der konkreten Umstände des Einzelfalles, um zu entscheiden, welche Maßnahme angemessen und zulässig ist. Das gilt gleichermaßen für den Fall eines Kirchenaustritts oder der Trennung von der Landeskirche während des Dienstverhältnisses. Auch insoweit sind die Kündigungsgründe sorgfältig zu prüfen. Bei der Abwägung hat aber die aktive Abwendung von der Kirche durch Austritt ein hohes Gewicht. Die Bedeutung eines Kirchenaustrittes wird bereits in § 3a Absatz 3 LMG *neu* deutlich.

Absatz 2 nimmt auf, dass ein illoyales Verhalten inner- oder außerhalb des Dienstes einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten darstellt und deshalb geeignet ist, eine Kündigung zu begründen. Die Loyalitätspflichten sind Ausfluss des verfassungsrechtlich gewährten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen. Sie können ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses von ihren Beschäftigten verlangen. Die Verpflichtung zu einem loyalen Verhalten richtet sich an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Im jeweiligen Einzelfall muss daher geprüft werden, ob ein Verhalten einen Verstoß gegen Loyalitätspflichten oder eine grobe Missachtung der Kirche darstellt⁹.

Zu § 2 – Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Die Änderungen im Landeskirchlichen Mitarbeitergesetz sollen zum 1. Januar 2020 wirksam werden.

Die Geltung der Loyalitätsrichtlinie wurde bisher durch die besondere Bestimmung in Artikel 13 Absatz 4 des Verwaltungsstrukturgesetzes vom 2. April 2006 gewährleistet. Sachlich steht die Geltungsanordnung aber im Zusammenhang mit den Bestimmungen im Landeskirchlichen Mitarbeitergesetz. An die Stelle der Richtlinie des Rates der EKD aus dem Jahr 2005 treten nun die neuen Regelungen im Landeskirchlichen Mitarbeitergesetz, die inhaltlich nach der Richtlinie des Rates der EKD vom 9. Dezember 2016 ausgerichtet sind. Die Geltungsanordnung in Artikel 13 Absatz 4 des Verwaltungsstrukturgesetzes vom 2. April 2006 ist daher außer Kraft zu setzen.

⁹ Vgl. Begründung zu § 5 der Richtlinie des Rates der EKD von 2016

Geltende Fassung	Änderungsvorschläge
<p style="text-align: center;">ABSCHNITT I. Allgemeine Bestimmungen § 1 Grundsatz</p> <p>Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages bildet die Grundlage der Pflichten und Rechte von Anstellungsträgern und Mitarbeitern und bestimmt deren Zusammenwirken bei der Wahrnehmung dieser Pflichten und Rechte. Vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit finden auch in der Gestaltung des kirchlichen Dienstrechts ihren Ausdruck.</p>	<p style="text-align: center;">ABSCHNITT I. Allgemeine Bestimmungen § 1 Grundlagen des kirchlichen und diakonischen Dienstes</p> <p>(1) Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.</p> <p>(2) Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Prägung zu gestalten. Sie tragen dafür Verantwortung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.</p> <p>(3) Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, die Kenntnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit zu vertiefen oder sie mit diesen Grundsätzen vertraut zu machen. Sie fördern kontinuierlich die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes. Dazu sollen insbesondere auch durch die Anstellungsträger selbst verantwortete Angebote unterbreitet werden, in denen die Entfaltung der Glaubenthemen im konkreten Arbeitsfeld der Einrichtung aufgezeigt wird.</p>
<p style="text-align: center;">§ 2 Geltungsbereich</p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz gilt für die Landeskirche, ihre Kirchgemeinden, Kirchgemeindeverbände, Kirchenbezirke sowie die Werke, Ausbildungsstätten, Einrichtungen und sonstigen Körperschaften der Landeskirche und ihre privatrechtlich angestellten Mitarbeiter.</p>	<p style="text-align: center;">§ 2 Geltungsbereich</p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz gilt für die Landeskirche, ihre Kirchgemeinden, Kirchgemeindeverbände, Kirchenbezirke sowie die Werke, Ausbildungsstätten, Einrichtungen und sonstigen Körperschaften der Landeskirche und ihre privatrechtlich angestellten Mitarbeiter.</p>

<p>(2) Für das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens e. V. mit den ihm angeschlossenen Mitgliedseinrichtungen wird zur Regelung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission gebildet. Zusammensetzung dieser Kommission und Verfahren der Dienstrechtsregelung werden gesondert geregelt. Das Landeskirchenamt ist von allen Beratungsgegenständen zu unterrichten.</p>	<p>(2) Dieses Kirchengesetz gilt auch für alle Rechtsträger der Diakonie. Das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens e. V. verpflichtet seine Mitglieder zur Anwendung in seiner Satzung. Rechtsträger sind die dem Diakonischen Werk angeschlossenen rechtlich selbstständigen juristischen Personen des Privatrechts mit ihren Einrichtungen und Diensten.</p> <p>(3) Für das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens e. V. mit den ihm angeschlossenen Mitgliedseinrichtungen wird zur Regelung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission gebildet. Zusammensetzung dieser Kommission und Verfahren der Dienstrechtsregelung werden gesondert geregelt. Das Landeskirchenamt ist von allen Beratungsgegenständen zu unterrichten.</p>
<p style="text-align: center;">§ 3 Anstellungsvoraussetzungen</p> <p>(1) Die Anstellung von Mitarbeitern darf nur auf der Grundlage eines genehmigten Stellenplanes mit einer entsprechenden für die Anstellung freien Stelle erfolgen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 3 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen</p> <p>(1) Die Anstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei öffentlich-rechtlichen kirchlichen Körperschaften darf nur auf der Grundlage eines genehmigten Stellenplanes mit einer entsprechenden für die Anstellung freien Stelle erfolgen.</p>
<p>(2) Im kirchlichen Dienst darf nur angestellt werden, wer die dafür notwendige Anstellungsfähigkeit besitzt. Hierzu gehört, daß der Anzustellende</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die Kirchenmitgliedschaft einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland besitzt, b) bereit ist, seinen Dienst so zu tun und sein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muss, c) die für seine Tätigkeit erforderlichen Ausbildungsabschlüsse besitzt, d) den Nachweis erbringt, daß er gesundheitlich den Anforderungen des Dienstes gewachsen ist. <p>Die Anstellung von Mitarbeitern bedarf der aufsichtsbehördlichen Genehmigung. Für Mitarbeiter in Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden gilt sie als erteilt, wenn die Zentralstelle für Personalverwaltung die Anstellung ohne Vorlage bei der Aufsichtsbehörde abschließend bearbeitet. Bei der Anstellung von Mitarbeitern im Verkündigungsdienst wirkt die Zentralstelle für</p>	<p>(2) Im kirchlichen und diakonischen Dienst darf nur angestellt werden, wer die dafür notwendige Anstellungsfähigkeit besitzt. Hierzu gehört, dass die oder der Anzustellende</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die besonderen Anforderungen für das Dienstverhältnis nach § 3a erfüllt, b) bereit ist, seinen Dienst so zu tun und sein Leben so zu führen, wie es von einem Mitarbeiter der Kirche erwartet werden muss, b) die für die Tätigkeit erforderlichen Ausbildungsabschlüsse besitzt, c) den Nachweis erbringt, dass sie oder er gesundheitlich den Anforderungen des Dienstes gewachsen ist, soweit das aufgrund gesetzlicher Vorgaben oder der Art der Tätigkeit erforderlich ist. <p>Die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei öffentlich-rechtlichen kirchlichen Körperschaften bedarf der aufsichtsbehördlichen Genehmigung. Für die Anstellung in Kirchengemeinden, Kirchspielen und Kirchengemeindebünden sowie Kirchengemeindeverbänden gilt sie als erteilt, wenn die Zentralstelle für Personalverwaltung die Anstellung ohne Vorlage bei der Aufsichtsbehörde</p>

Fünftes Kirchengesetz zur Änderung des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes Synopse der Änderungen

<p>Personalverwaltung mit dem Superintendenten und dem Fachberater zusammen.</p>	<p>abschließend bearbeitet. Bei der Anstellung von Mitarbeitern im Verkündigungsdienst wirkt die Zentralstelle für Personalverwaltung mit dem Superintendenten und dem Fachberater zusammen.</p>
<p>(3) Von den unter Absatz 2 Buchstabe a, c, und d genannten Voraussetzungen kann in begründeten Ausnahmefällen mit aufsichtsbehördlicher Genehmigung abgesehen werden, wenn dies im Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit verantwortet werden kann. Für Entscheidungen über eine Ausnahme nach Absatz 2 Buchstabe a ist gemäß § 3 der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Artikel 9 Buchstabe b der 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 2005 S. 413) zu verfahren. In Bezug auf die Anstellung pädagogischer und leitender Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen und Schulen gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass nach § 3 Absatz 2 Satz 2 bis 4 der Richtlinie zu verfahren ist, wenn andere geeignete Mitarbeiter nachweislich nicht zu gewinnen sind.</p>	<p>(3) Von den unter Absatz 2 Buchstabe a, c, und d genannten Voraussetzungen kann in begründeten Ausnahmefällen mit aufsichtsbehördlicher Genehmigung abgesehen werden, wenn dies im Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit verantwortet werden kann.</p>
<p>(4) Das Landeskirchenamt kann über die in Absatz 2 Satz 4 genannten Fälle hinaus die Zentralstelle für Personalverwaltung mit der abschließenden Bearbeitung von Anstellungsvorgängen beauftragen.</p>	<p>(4) Das Landeskirchenamt kann über die in Absatz 2 Satz 4 genannten Fälle hinaus die Zentralstelle für Personalverwaltung mit der abschließenden Bearbeitung von Anstellungsvorgängen beauftragen.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 3 a Besondere Anforderungen für das Dienstverhältnis</p> <p>(1) Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. Die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens und ihrer Diakonie, insbesondere in Verkündigung, Seelsorge und evangelischer Bildung, setzt die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft verbunden ist. Ausnahmen sind nur gemäß der Absätze 2 und 3 zulässig, jedoch nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen Aufgaben im Pfarrdienst, der Seelsorge oder des kirchlichen Unterrichts, im gemeinde- oder religionspädagogischen Dienst oder im kirchenmusikalischen Dienst übertragen sind.</p>

	<p>(2) Als Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, als Leiterinnen und Leiter kirchlicher Bildungseinrichtungen und Kindertagesstätten können auch Personen eingestellt werden, die Glieder einer christlichen Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört, wenn andere geeignete Personen nach Absatz 1 Satz 2 nicht zu gewinnen sind. 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 und diakonischen Auftrags vereinbar ist, können für die übrigen Aufgaben auch Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Das gilt gleichermaßen für Aufgaben im Bereich der Kindertagesstätten und evangelischen Schulen, wenn der Anstellungsträger im Übrigen seiner Verantwortung zur Gewährleistung der evangelischen Prägung der Einrichtung gemäß § 1 Absatz 2 nachkommt.</p> <p>(3) Für eine Beschäftigung im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens und ihrer Diakonie kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche oder einer der in Absatz 2 Satz 1 genannten Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer der dort genannten Kirchen zu erwerben, oder wenn festgestellt wurde, dass sich die betreffende Person durch ihr Verhalten von der Landeskirche getrennt hat.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">§ 4 Beendigung des Dienstverhältnisses</p> <p>Haben Voraussetzungen nach § 3 Absatz 2 bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen sie weg und ist die Erteilung einer Ausnahme nach § 3 Absatz 3 nicht möglich, so ist das Dienstverhältnis nach den allgemeinen Bestimmungen zu beenden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 Fehlen von Anstellungsvoraussetzungen</p> <p>(1) Haben Voraussetzungen nach § 3 Absatz 2 bei der Anstellung nicht vorgelegen oder fallen sie weg und ist die Erteilung einer Ausnahme nach § 3 Absatz 3 nicht möglich, so ist das Dienstverhältnis nach den allgemeinen Bestimmungen zu beenden. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in diesem Kirchengesetz genannte Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Hindernisses hinwirken. Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles auch eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn das Hindernis nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.</p> <p>(2) Für den weiteren Dienst kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.</p>
<p style="text-align: center;">§ 4 a Verfahren vor den staatlichen Arbeits- oder Sozialgerichten</p> <p>Kommt es im Zusammenhang mit der Anstellung, der Beendigung oder der Durchführung eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses zu einem Verfahren vor den staatlichen Arbeits- oder Sozialgerichten, kann die Aufsichtsbehörde die Bevollmächtigung zur Führung des Verfahrens verlangen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 a Verfahren vor den staatlichen Arbeits- oder Sozialgerichten</p> <p>Kommt es im Zusammenhang mit der Anstellung, der Beendigung oder der Durchführung eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses zu einem Verfahren vor den staatlichen Arbeits- oder Sozialgerichten, kann die Aufsichtsbehörde die Bevollmächtigung zur Führung des Verfahrens verlangen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 5 Bildung und Aufgaben einer Arbeitsrechtlichen Kommission</p>	<p><i>unverändert</i></p>