

Kirchengesetz über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit und die Genehmigung von Arbeitsverträgen

**Vom 16. November 2006 (KABl. 2007 S. 41), zuletzt geändert durch Kirchengesetz
vom 12. November 2015**

(KABl. S. 239)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Abschnitt I

§ 1

Geltungsbereich

¹Dieses Kirchengesetz regelt die Anforderungen an die im privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kirchlichen Körperschaften und der Schulstiftung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und die Genehmigung von Arbeitsverträgen. ²Abweichende kirchengesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

Abschnitt II

Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit

§ 2

Grundlagen des kirchlichen Dienstes

(1) ¹Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. ²Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. ³Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

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

§ 3

Berufliche Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz 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.
- (2) ¹Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. ²In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen. ³Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Absatz 1 nicht erfüllen, muss im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden. ⁴§ 2 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.
- (3) Für Aufgaben der Erziehung und Unterweisung kann das Konsistorium im Einzelfall Ausnahmen zulassen.
- (4) ¹Für den Dienst in der Evangelischen Kirche ist ungeeignet, wer aus der Evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne in eine andere Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen übergetreten zu sein. ²Ungeeignet kann auch sein, wer aus einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist.

§ 4

Berufliche Anforderung während des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. ²Sie haben sich daher loyal gegenüber der Evangelischen Kirche zu verhalten.
- (2) ¹Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. ²Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.
- (3) Von christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten.
- (4) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

§ 5

Verstöße gegen berufliche Anforderung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) ¹Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in diesem Kirchengesetz genannte berufliche Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. ²Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (zum Beispiel Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.
- (2) Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere der Austritt aus der Evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der Evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.
- (3) Ein Kündigungsgrund kann auch gegeben sein, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einer anderen als der Evangelischen Kirche austritt.

Abschnitt III

Genehmigung von Arbeitsverträgen

§ 6

Zustimmung zu Arbeitsverträgen

- (1) ¹Arbeitsverträge der Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände und Kirchenkreise sowie Änderungsverträge zu den Arbeitsverträgen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung (kirchenaufsichtliche Genehmigung) der in Absatz 2 genannten Stellen. ²Hiervon ausgenommen sind Arbeitsverträge mit für eine vorübergehende Tätigkeit eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn das Arbeitsverhältnis auf die Dauer von längstens sechs Monaten befristet ist. ³Auflösungsverträge (Aufhebungsverträge), mit denen das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird, bedürfen nicht der Zustimmung gemäß Satz 1.
- (2) ¹Die Entscheidung über die Erteilung der Zustimmung zu dem Arbeitsvertrag oder dem Änderungsvertrag obliegt dem Rechtsträger des Kirchlichen Verwaltungsamtes. ²Die Entscheidungsbefugnis kann auf eine im Kirchlichen Verwaltungsamt beschäftigte Person übertragen werden.
- (3) ¹Über die Zulassung von Abweichungen gemäß § 3 Absatz 2 entscheidet bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbänden und der Kirchenkreise der Kreiskirchenrat, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirchlichen Verwaltungsämter deren Träger. ²Im Falle landeskirchlicher Ämter und Dienststellen

len sowie rechtlich unselbstständiger landeskirchlicher Werke und Einrichtungen trifft die Entscheidung über die Abweichung das Konsistorium. ³Für andere rechtlich selbstständige kirchliche Körperschaften, für das Berliner Missionswerk und die Schulstiftung entscheiden deren zuständige Organe darüber, ob im Einzelfall eine Einstellung trotz fehlender Kirchenzugehörigkeit erfolgen kann.

(4) Soweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zusatzversorgung nach der Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung – ZVO EKIBB – vom 30. Mai 1994 (KABl.-EKiBB S. 112) zusteht, bleibt die Berechtigung und Verpflichtung des Konsistoriums, die der Berechnung der Zusatzversorgung zugrunde zu legenden zustehenden Bezüge festzustellen, unberührt.

(5) Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung über Absatz 1 Satz 2 hinausgehende Ausnahmen von der Zustimmungspflichtigkeit von Arbeitsverträgen zulassen.

§ 7

Versagung der Zustimmung

(1) Die Zustimmung zu den Arbeitsverträgen und Änderungsverträgen ist zu versagen, wenn

1. für die Einstellung, Weiterbeschäftigung oder Änderung der Vertragsbedingungen eine entsprechende besetzbare Planstelle oder die erforderlichen Personalmittel im Haushalt der betroffenen Körperschaft oder Einrichtung nicht zur Verfügung stehen und die Finanzierung der zu erwartenden Personalkosten auch für die verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses oder für die absehbare Zeit bis zu dessen möglicher Beendigung nicht gesichert erscheint,
2. die Vorschriften des Abschnitt II dieses Kirchengesetzes nicht eingehalten sind,
3. der Arbeitsvertrag oder Änderungsvertrag hinsichtlich der Eingruppierung und der sonstigen Bedingungen nicht dem kirchlichen Arbeitsrecht entspricht und nicht im Einklang mit dem allgemeinen Arbeitsrecht steht oder
4. die sonstigen kirchenrechtlich festgelegten Voraussetzungen für die Begründung oder Verlängerung von Arbeitsverhältnissen oder die Änderung der Vertragsbedingungen nicht eingehalten sind.

(2) Bei Arbeitsverhältnissen der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände kann durch Beschluss des Kreiskirchenrats festgelegt werden, dass die die Einstellung oder Vertragsänderung betreffenden Vorgänge dem Kirchlichen Verwaltungsamt auf dem Dienstweg über die Superintendentur zuzuleiten sind.

(3) ¹Gegen die Versagung der Zustimmung kann innerhalb eines Monats Widerspruch bei der Stelle eingelegt werden, die die Zustimmung versagt hat. ²Kann diese dem Widerspruch nicht abhelfen, leitet sie den Widerspruch an das Konsistorium zur Entscheidung weiter.

Abschnitt IV

§ 8

Schlussbestimmungen

1Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2007 in Kraft. 2Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz betreffend die Genehmigung von Arbeitsverträgen und über die Zulassung von Ausnahmen von der Einstellungsvoraussetzung der Kirchenzugehörigkeit vom 15. November 1997 (KABl.-EKiBB S. 219) und die Rechtsverordnung zum Kirchengesetz betreffend die Genehmigung von Arbeitsverträgen und über die Zulassung von Ausnahmen von der Einstellungsvoraussetzung der Kirchenzugehörigkeit vom 5. Dezember 1997 (KABl.-EKiBB S. 220) außer Kraft.

