

G e m e i n s a m e r B e r i c h t

des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit und des Rechtsausschusses

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden

Zernien, Lüneburg, 24. April 2019

I.**Auftrag**

Die 25. Landessynode hatte während ihrer XI. Tagung in der 61. Sitzung am 27. November 2018 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den vom Kirchensenat vorgelegten Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Aktenstück Nr. 97) auf Antrag des Synodalen Gierow folgenden Beschluss gefasst:

*"Das Aktenstück Nr. 97 wird dem Ausschuss für kirchliche Mitarbeit (federführend) und dem Rechtsausschuss zur Beratung überwiesen.
Der Landessynode ist zu berichten."*

(Beschlussammlung der XI. Tagung Nr. 3.11)

II.**Beratungsgang**

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit hat diesen Auftrag in seiner 30., 31. und 32. Sitzung beraten. Der Rechtsausschuss hat in der 26. und 27. Sitzung darüber beraten und den Ausschuss für kirchliche Mitarbeit über seine Ergebnisse unterrichtet. Die Ausschüsse haben im Rahmen ihrer Beratungen auch verschiedene das Gesetzesvorhaben betreffende Stellungnahmen zur Kenntnis genommen.

III.**Ergebnisse**

Die beiden befassten Ausschüsse haben nur zu einzelnen Paragraphen des Gesetzes Anmerkungen. Nur diese sind in diesem Aktenstück aufgeführt. Mit den nicht genannten Paragraphen sind die Ausschüsse in der im Aktenstück Nr. 97 vorgelegten Form einverstanden.

Zu § 2

Beide Ausschüsse befürworten sehr die neuen Bestimmungen in den Absätzen 2 und 3, die nun klar regeln, dass die Anstellungsträger die Aufgabe haben, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten und ihre Mitarbeitenden mit den christlichen Grundsätzen der Arbeit vertraut zu machen. Damit liegt die Verantwortung für das evangelische Profil nicht mehr ausschließlich auf den Mitarbeitenden, sondern bei den jeweiligen kirchlichen Anstellungsträgern.

Zu § 6

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit hat darüber diskutiert, ob es realistisch und durchführbar ist, eine gottesdienstliche Einführung für wirklich alle Mitarbeitenden vorzusehen. Er hält es aber für eine Form der Wertschätzung und auch für eine sichtbare Verdeutlichung des Gedankens der Dienstgemeinschaft, wenn Mitarbeitende im Gottesdienst eingeführt oder zumindest vorgestellt werden und für ihren Dienst Fürbitte gehalten wird. Die vorgeschlagene Form des Paragraphen enthält ja keine Vorschrift darüber, in welcher agendarischen Form und in welcher Ausführlichkeit das zu geschehen hat. Allein die Tatsache aber, dass das bei jedem Einstellungsgespräch Thema ist, bedeutet schon einen deutlichen Hinweis auf die evangelische Prägung des Dienstes.

Der Rechtsausschuss schlägt vor, im Vorwort zum Aktenstück darauf hinzuweisen, dass das gesamte Gesetz unter dem Thema "Stärkung der Verbundenheit zwischen den Mitarbeitenden und der Kirche" steht. Er weist außerdem darauf hin, dass die Formulierung "sollen" das Absehen von einer Einführung im Gottesdienst ermöglicht, wenn dies in besonderen Ausnahmefällen aufgrund sachgerechter Ermessenserwägungen gerechtfertigt ist.

Zu § 11

Der Rechtsausschuss stimmt der Regelung zu, auch wenn sie in Absatz 1 Satz 3 über die Regelung in der Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hinausgeht.

Zu § 12

Der Rechtsausschuss spricht sich dafür aus, trotz anderslautender Stellungnahmen an der vorgeschlagenen Formulierung festzuhalten. Die "Soll-Regelung", die es Mitarbeitenden, die nicht einer christlichen Kirche angehören und die eine religiöse Bekräftigung gerade aus religiösen Gründen ablehnen ermöglicht, das Gelöbnis ohne diese Formel abzulegen, wird vom Rechtsausschuss nicht kritisch gesehen. Er hält es vielmehr für eine sachgerechte Lösung, wenn denn die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers die

Öffnung für die Einstellung von Mitarbeitenden ermöglichen will, die nach den bisherigen Regelungen des Mitarbeitendengesetzes aufgrund ihrer fehlenden Kirchenmitgliedschaft von der Mitarbeit ausgeschlossen waren oder nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen in den kirchlichen Dienst eintreten konnten.

Zu § 13

Die Ausschüsse weisen darauf hin, dass der Satz 2 geändert werden muss, wenn auf die §§ 17 und 18 verzichtet wird (s.u.).

Zu § 16 in Verbindung mit §§ 6 bis 8 der Rechtsverordnung zur Ausführung des Mitarbeitendengesetzes

In beiden Ausschüssen gab es - erwartungsgemäß - die breiteste Diskussion über die Frage des Erfordernisses der Kirchengliederung.

Beide Ausschüsse haben festgehalten, dass sie es begrüßen, an dem Grundsatz der Kirchengliederung für Mitarbeitende in der Kirche festzuhalten (Absatz 2) und in der Regelung nur Fälle zu definieren, in denen von dieser Anforderung abgewichen werden kann bzw. nicht abgewichen werden darf. Die Kriterien für das eine oder das andere ergeben sich strikt aus der Art der Aufgabe, die Mitarbeitende wahrnehmen.

Die geplante Rechtsverordnung regelt klar, welche Berufsgruppen in welche Kategorie fallen. Mit dieser Regelung befindet sich die hannoversche Landeskirche auch im Einklang mit den anderen Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.

Eine breite Diskussion gab es über den Umgang mit Ausgetretenen (Absatz 6).

- Ist es sachgemäß, Menschen grundsätzlich auszuschließen, die einmal aus einer Kirche ausgetreten und in keine der Kirchen gemäß der Rechtsverordnung § 7 Absatz 2 eingetreten sind, während für Menschen, die noch nie einer Kirche angehört haben, Tätigkeiten gemäß § 16 Absatz 5 in Betracht kommen?
- Kann man einen zu einem früheren Zeitpunkt erfolgten Kirchenaustritt zweifelsfrei feststellen bzw. zweifelsfrei ausschließen, dass es eine frühere Kirchenmitgliedschaft gegeben hat?
- Ist es richtig, ausgetretene Getaufte schlechter zu stellen als Nichtgetaufte?
- Angemerkt werden auch Bedenken vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Die Ausschüsse konnten sich nicht auf einen einheitlichen Vorschlag verständigen, ob die Vorschrift wegfallen soll, ob die Formulierung abgemildert oder die Möglichkeit von Ausnahmen und die Ebene des Genehmigungsvorbehaltes weiter geöffnet werden soll.

Eine andere Situation ergibt sich, wenn ein Kirchenaustritt während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses in einer Tätigkeit gemäß § 16 Absatz 4 und 5 erfolgt. Hier ist das Verfahren in § 15 Absatz 4 (wegfallende Voraussetzung) deutlich geregelt und wird einschließlich der Abwägung der Umstände anzuwenden sein.

Abschnitt 4 (§§ 17 bis 18)

Die Ausschüsse sprechen sich dafür aus, diese Paragraphen ersatzlos zu streichen.

Die bisherige Schiedsstelle wird zum 1. Januar 2020 mit dem Inkrafttreten des MVG-EKD in ein Kirchenggericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten umgewandelt, wie es auch im Konföderationsvertrag bereits angedacht war. Die deutliche Tendenz der konföderierten Kirchen ist, dass eine kirchenspezifische Güteverhandlung nicht mehr notwendig ist. Diese ist im arbeitsgerichtlichen Prozess ohnehin vorgesehen. Das Kirchenggericht wird am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation eingerichtet. Dort landen die Streitfälle sofort, sofern nicht vorher ein gütlicher Vergleich erzielt wurde. Die Konföderation müsste daneben auch noch eine Schiedsstelle vorhalten. Angesichts sehr weniger Fälle und anderer Möglichkeiten gütlicher Einigung vor einem kirchenggerichtlichen Verfahren erscheint dieser Aufwand nicht gerechtfertigt.

IV.

Anträge

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit und der Rechtsausschuss stellen folgenden Antrag:

Die Landessynode wolle beschließen:

Die Landessynode nimmt den gemeinsamen Bericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit und des Rechtsausschusses betr. Entwurf eines Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Aktenstück Nr. 97 A) zustimmend zur Kenntnis und tritt in die Lesung des Kirchengesetzentwurfes ein, wie er in der Anlage zu diesem Aktenstück abgedruckt ist.

Gierow
Vorsitzender

Reisner
Vorsitzender

Entwurf

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

Vom

Die Landessynode hat mit Zustimmung des Kirchensenates das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Inhaltsverzeichnis:

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes
- § 3 Mitarbeiterstellen
- § 4 Stellenausschreibungen
- § 5 Ausbildung und Prüfungen
- § 6 Einführung
- § 7 Genehmigungsvorbehalte

Abschnitt 2 Allgemeine Rechte und Pflichten

- § 8 Dienstvertragsordnung
- § 9 Zusatzversorgung
- § 10 Schweigepflicht
- § 11 Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis
- § 12 Gelöbnis
- § 13 Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung
- § 14 Kandidatur bei staatlichen Wahlen

Abschnitt 3 Berufliche Anforderungen

- § 15 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen
- § 16 Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft für die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst

Abschnitt 4 Schlussvorschriften

- § 17 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieses Kirchengesetz gilt für die privatrechtlich Beschäftigten und zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Mitarbeitende) der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und derjenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen.
- (2) Für Ordinierte in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis bleiben die besonderen Vorschriften über die dienstlichen Pflichten der Pfarrerrinnen und Pfarrer unberührt.
- (3) Nicht in Absatz 1 genannte kirchliche Einrichtungen wie Vereine und andere Körperschaften sowie Stiftungen können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Landeskirchenamtes 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) ¹ Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. ² Alle Personen, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. ³ Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitenden. ⁴ Die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.
- (2) ¹ Die kirchlichen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. ² Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.
- (3) ¹ Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeitenden mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. ² Sie 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) ¹ Mitarbeitende dürfen nur angestellt werden, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist. ² Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit außerplanmäßige Kräfte angestellt werden können.

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

(3) Die Landeskirche und diejenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen, errichten für ihre Beschäftigten die erforderlichen Mitarbeiterstellen.

(4) ¹ Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit der Beschluss über die Errichtung und Aufhebung von Mitarbeiterstellen der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Genehmigung zuständig ist. ² Der Beschluss über die Errichtung einer Mitarbeiterstelle darf nur gefasst und genehmigt werden, wenn die erforderlichen Mittel bereitgestellt sind.

§ 4 Stellenausschreibungen

¹ Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, dass Stellen für Mitarbeitende nur besetzt werden dürfen, wenn sie zuvor mindestens innerkirchlich ausgeschrieben waren. ² In den Stellenausschreibungen ist auf die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft nach § 16 hinzuweisen.

§ 5 Ausbildung und Prüfungen

Das Landeskirchenamt kann Bestimmungen über Ausbildung und Prüfungen bestimmter Gruppen von Mitarbeitenden erlassen.

§ 6 Einführung

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

§ 7 Genehmigungsvorbehalte

(1) Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, 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.

(2) Durch Rechtsverordnung kann geregelt werden, inwieweit der Beschluss eines Anstellungsträgers über die Kündigung eines Dienstverhältnisses der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.

(3) Der Beschluss über die fristlose Kündigung eines Dienstverhältnisses ist dem Landeskirchenamt unverzüglich anzuzeigen.

Abschnitt 2 Allgemeine Rechte und Pflichten

§ 8 Dienstvertragsordnung

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

(2) ¹ In 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. ² Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sind insbesondere bei der Festsetzung von Tätigkeitsmerkmalen zu berücksichtigen. ³ § 9 bleibt unberührt.

§ 9 Zusatzversorgung

¹ Privatrechtlich Beschäftigte erhalten eine Zusatzversorgung nach dem Recht der Landeskirche. ² Die Leistungen werden auf der Grundlage der Versorgungsordnung und nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – in seiner jeweils geltenden Fassung gewährt. ³ Die Anstellungsträger sind verpflichtet, Versicherungsbeiträge an die Zusatzversorgungskasse zu entrichten sowie die von der Zusatzversorgungskasse erhobenen Sanierungsgelder zur Finanzierung der nach Maßgabe der Versorgungsordnung festgestellten Besitzstände zu zahlen. ⁴ Eine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen zur Zusatzversorgung ist dem Grund und der Höhe nach in der Dienstvertragsordnung zu regeln.

§ 10 Schweigepflicht

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

§ 11

Verantwortung und Verhalten im Dienstverhältnis

(1) ¹ Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. ² Sie haben sich gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. ³ Von 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.

§ 12

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“.

§ 13

Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung

Wird 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.

§ 14

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

§ 15 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen

- (1) Im kirchlichen Dienst kann nur angestellt werden, wer
1. die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft erfüllt (§ 16),
 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) ¹Das Landeskirchenamt kann von den Voraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 1 nach Maßgabe des § 16 und der diesen ergänzenden Vorschriften Befreiung erteilen. ²Es kann bestimmen, dass andere Stellen die Befreiung nach Satz 1 erteilen können oder dass die Befreiung als erteilt gilt. ³Eine erteilte Befreiung erlischt, wenn sich die in der Person der oder des Mitarbeitenden zugrunde gelegten Voraussetzungen ändern.
- (3) Das Landeskirchenamt 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.

§ 16 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 Landeskirche 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) ¹ Mitarbeitende, denen eine erhebliche Entscheidungs- oder Repräsentationsverantwortung übertragen ist, können auch Mitglied einer anderen christlichen Kirche sein. ² Das Nähere kann durch Rechtsverordnung geregelt werden.

(5) ¹ 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. ² Durch Rechtsverordnung können Aufgabenbereiche bestimmt werden, für die Satz 1 keine oder nur eingeschränkte Anwendung findet.

(6) ¹ Für eine Einstellung in den kirchlichen Dienst kommt nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche, aus einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Niedersachsen oder einer Kirche der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erworben zu haben. ² Ausnahmen sind in besonderen Einzelfällen möglich; sie bedürfen der vorherigen Genehmigung durch das Landeskirchenamt.

Abschnitt 4 Schlussvorschriften

§ 17 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹ Dieses Kirchengesetz tritt am in Kraft. ² Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. S. 92), das zuletzt durch die Verordnung mit Gesetzeskraft vom 12. Dezember 2017 (Kirchl. Amtsbl. S. 156) geändert wurde, außer Kraft.

Hannover, den

Der Kirchensenat
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers