

**Begründung zum Kirchengesetz über die  
kirchenaufsichtliche Zustimmung und Genehmigung arbeitsrechtlicher Maßnahmen  
(Arbeitsrechtliches Zustimmungs- und Genehmigungsgesetz – ArbZGenG)**

**I. Regelungsbedürfnis**

Das Kirchengesetz dient vor allem der Rechtsvereinheitlichung hinsichtlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung arbeitsrechtlicher Maßnahmen. Bislang gab es in dem Gebiet der ELKTH und der EKKPS zur Genehmigung von Arbeitsverträgen eine unterschiedliche Rechtspraxis im Hinblick auf die Verteilung der Zuständigkeit hinsichtlich der Genehmigung arbeitsrechtlicher Maßnahmen. Übereinstimmend war in beiden ehemaligen Teilkirchen der Abschluss und die Änderung von Arbeitsverträgen kirchlicher Mitarbeiter genehmigungspflichtig. Für den Bereich EKKPS war hier die Zuständigkeit so verteilt, dass die Kreiskirchenämter bis zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 diese Genehmigung selbst vornehmen konnten. Darüber hinaus war das Landeskirchenamt für die Genehmigung von Arbeitsverträgen zuständig. Im Bereich der ELKTH war dies ab einer Entgeltgruppe 12 der Fall. Unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer Verwaltungsvereinfachung einerseits und der Wahrnehmung einer effektiven Fachaufsicht andererseits soll diese Zuständigkeit nunmehr vollständig von den Kreiskirchenämtern wahrgenommen werden. Gleichwohl aber bleibt die Fachaufsicht durch das Landeskirchenamt durch das neu normierte Zustimmungserfordernis erhalten.

**II. Begründung**

Zu den inhaltlichen Regelungen ist im Einzelnen wie folgt ausführen:

**Zum Gesetzesnamen:**

Das bislang ausschließlich für den Bereich der ELKTH gültige Arbeitsrechtliche Genehmigungsgesetz ArbGenG ist im Namen nunmehr um das neu eingeführte Zustimmungserfordernis zu ergänzen.

**Zu § 1:**

**Absatz 1** normiert die grundsätzliche Genehmigungsbedürftigkeit von Arbeitsverträgen und Änderungsverträgen privatrechtlich angestellter Mitarbeiter kirchlicher Körperschaften. Dies sind Kirchengemeinden, ihre rechtsfähigen Zusammenschlüsse einschließlich der von ihnen gebildeten Zweckverbände sowie Kirchenkreise, ihre rechtsfähigen Zusammenschlüsse einschließlich der von diesen gebildeten Zweckverbände. Die Genehmigung ist hierbei Wirksamkeitsvoraussetzung für die jeweiligen Verträge.

**Absatz 2** nimmt den Abschluss von bestimmten Arbeits- und Änderungsverträgen von dem Genehmigungserfordernis aus. Hierbei ist davon auszugehen, dass bei dem unter den Buchstaben a) bis d) aufgezählten Ausnahmekatalog allesamt Verträge mit geringen wirtschaftlichen Konsequenzen betroffen sind, die aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung daher nicht der kirchenaufsichtlichen Genehmigung unterliegen müssen.

## Zu § 2:

**Absatz 1** regelt die Zuständigkeit des Landeskirchenamtes hinsichtlich der Genehmigung von Arbeits- und Änderungsverträgen von Mitarbeitern, die der Dienststellenleitung im Sinne von § 4 MVGEKD angehören. Regelmäßig ist die Anstellung von Angehörigen der Dienststellenleitung von besonderer herausgehobener Bedeutung und bedarf daher der Genehmigung durch das Landeskirchenamt. Darüber hinaus findet gerade bei Mitarbeitern, die der Dienststellenleitung angehören, auch keine rechtliche Kontrolle durch die jeweils örtliche zuständige Mitarbeitervertretung statt. Derartige Beschäftigungsverhältnisse sind vom Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes nicht erfasst. Hieraus ergibt sich auch die rechtliche Notwendigkeit der Überprüfung derartiger Vertragsgestaltungen durch das Landeskirchenamt.

**Absatz 2** bestimmt, dass in allen übrigen Fällen die kirchenaufsichtliche Genehmigung von Arbeits- und Änderungsverträgen durch das jeweils zuständige Kreiskirchenamt zu erteilen ist. Darüber hinaus ist in Satz 2 bestimmt, dass die Unterschrift des Amtsleiters auf Arbeitgeberseite gleichzeitig als Genehmigung des betroffenen Vertrages gilt. Insoweit ist davon auszugehen, dass die Rechtsaufsicht in den Kreiskirchenämtern grundsätzlich von den Amtsleitern wahrgenommen wird und daher eine Genehmigung von Rechtshandlungen, die die Amtsleiter selbst vornehmen, keinen Sinn hätte.

## Zu § 3:

**Absatz 1** bestimmt, dass nunmehr Verträge von Mitarbeitern im Verkündigungsdienst und solche Arbeitsverträge ab einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a der vorherigen Zustimmung durch das Landeskirchenamt bedürfen. Im Bereich des Verkündigungsdienstes begründet sich dies vor allem dadurch, dass neben der reinen Rechtmäßigkeitskontrolle auch die hinreichende Qualifikation der Mitarbeiter, die für die EKM im Verkündigungsdienst tätig sind, einheitlich vom Landeskirchenamt sichergestellt werden soll. Das Zustimmungsbedürfnis ab einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9a ergibt sich vor allem aus den erheblichen wirtschaftlichen Risiken, die aus dem Abschluss von Arbeitsverträgen ab einem gewissen Einkommensniveau zu erwarten sind. Darüber hinaus ist entsprechend der einschlägigen Eingruppierungsordnung die Wahrnehmung von Aufgaben, die eine Eingruppierung ab der Entgeltgruppe 9a rechtfertigen, regelmäßig mit einer größeren Verantwortung verbunden.

**Absatz 2** regelt, dass die Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung von der Zustimmung durch das Landeskirchenamt abhängt, die Zustimmung Wirksamkeitsvoraussetzung für die später zu erteilende kirchenaufsichtliche Genehmigung ist. Damit ist die hinreichende rechtliche Bedeutung des Zustimmungserfordernisses abgesichert.

## Zu § 4:

Hier wird das Verfahren über die Zustimmung zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen durch das Landeskirchenamt geregelt, wobei die Vorschrift im Wesentlichen dem Zustimmungserfordernis von mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nachgebildet ist.

**Absatz 1** bestimmt, dass zur Einleitung des Zustimmungsverfahrens die Beantragung durch die jeweilig betroffene Dienststellenleitung erforderlich ist, wobei dem Landeskirchenamt eine Abschrift der nach dem

Mitarbeitervertretungsgesetz für derartige Maßnahmen ohnehin erforderlichen Mitteilung an die zuständige Mitarbeitervertretung vorgelegt werden soll. Diese muss, ebenso wie die Anhörung der Mitarbeitervertretung, sämtliche Angaben enthalten, die eine Rechtmäßigkeitsprüfung der betroffenen Maßnahme ermöglichen.

**Absatz 2** bestimmt zur Verwaltungsvereinfachung eine Zustimmungsfiktion, wie sie auch im Mitarbeitervertretungsgesetz vorgesehen ist. Insofern gilt die Zustimmung immer dann als erteilt, wenn nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert wird. Dies ist in der Praxis hilfreich, da im Falle der gleichzeitigen Absendung der Anhörung an die Mitarbeitervertretung und des Zustimmungsantrages an das Landeskirchenamt keinerlei zeitliche Verzögerung im Anstellungsverfahren eintritt. Daneben ist in Satz 2 eine Öffnung dahingehend geregelt, dass in dringenden Einzelfällen die Zustimmungsfrist für das Landeskirchenamt auf bis zu drei Werktage verkürzt werden kann. Einziges Erfordernis ist, dass die Dringlichkeit schriftlich darzustellen und zu begründen ist.

**Absatz 3** dient der rechtlichen Absicherung des Genehmigungs- und Zustimmungsverfahrens im Verhältnis zu den Mitarbeitern. Zum einen ist darauf hinzuweisen, dass ein Zustimmungserfordernis besteht, da anderenfalls die Arbeitsgeberseite sich auf die fehlende Zustimmung im Außenverhältnis nicht berufen kann. In Satz 2 ist geregelt, dass ein entsprechender Vermerk auf dem Arbeitsvertrag angebracht werden soll. Dies dient der Rechtssicherheit des Arbeitnehmers.

#### **Zu § 5:**

Mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes sind sämtliche bisherigen Regelungen zur kirchenaufsichtlichen Genehmigung von Arbeitsverträgen aufzuheben. Dies betrifft für den Bereich der ELKTH das Kirchengesetz über die kirchenaufsichtliche Genehmigung arbeitsrechtlicher Maßnahmen vom 22. März 1997 und die dazugehörige Rechtsverordnung. Für den Bereich der EKKPS betrifft dies lediglich § 1 Absatz 2 Buchstabe a) der Verordnung zur Übertragung von Aufgaben der Aufsicht des Konsistoriums vom 30. August 2004.