

S c h r e i b e n

des Landeskirchenamtes

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitendengesetzes

Hannover, 17. Mai 2021

Anliegend übersenden wir den Entwurf des Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitendengesetzes mit Begründung.

Ebenfalls beigefügt ist die Stellungnahme des öffentlich-rechtlichen Ausschusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 4. Mai 2021 zu Ihrer Kenntnis.

Das Landeskirchenamt  
Dr. Springer

Anlage

Entwurf  
**Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitendengesetzes**

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1**

Das Mitarbeitendengesetz vom 12. Dezember 2019 (Kirchl. Amtsbl. S. 311) wird wie folgt geändert:

I. § 10 wird wie folgt geändert

- a) Der Wortlaut wird Absatz 1.
- b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:  
„(2) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt nicht, soweit gegenüber dem Landeskirchenamt ein durch Tatsachen begründeter Verdacht mitgeteilt wird, dass beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende
  - a) für die Dienstausübung oder das Unterlassen einer Diensthandlung einen Vorteil für sich oder einen Dritten gefordert, sich versprechen lassen oder angenommen haben, ohne die Genehmigung der zuständigen Stelle zuvor oder unverzüglich nach Empfang eingeholt zu haben,
  - b) eine Vorteilsgewährung oder Bestechung im Sinne des Strafgesetzbuches begangen haben oder
  - c) eine sexualisierte Gewalt ausgeübt oder eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne des Strafgesetzbuchs begangen haben.<sup>2</sup>Dasselbe gilt im Falle eines Versuchs.“

II. Dem § 11 werden die folgenden Absätze 3 und 4 angefügt:

„(3) <sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot). <sup>2</sup>Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu ihnen in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. <sup>3</sup>Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen Mitarbeitende nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbrauchen (Abstinenzgebot).

(4) <sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht sexualisierter Gewalt oder einer Verletzung des Abstinenz- und Abstandsgebotes nach Absatz 3 durch beruflich oder ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende unverzüglich einer vom Landeskirchenamt bestimmten Stelle mitzuteilen. <sup>2</sup>Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch eine vom Landeskirchenamt bestimmte Stelle beraten zu lassen.“

## III. § 15 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:  
„(2) <sup>1</sup>Für eine Einstellung kommt nicht in Betracht, wer wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, rechtskräftig verurteilt worden ist. <sup>2</sup>In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist. <sup>3</sup>Über die Einleitung eines Strafverfahrens, das die Eignung für diese Aufgaben in Frage stellen kann, ist Auskunft zu erteilen. <sup>4</sup>Mitarbeitende, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder in anderen Obhutsverhältnissen tätig sein sollen, dürfen nur eingestellt werden, wenn sie ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorlegen und dieses Zeugnis keine Eintragung wegen einer Straftat nach Satz 1 enthält.“
- b) Die bisherigen Absätze 2 bis 4 werden die Absätze 3 bis 5.
- c) Der neue Absatz 5 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Anforderung“ die Wörter „aus Absatz 1“ eingefügt.
- bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aaa) „In Nummer 1 werden die Wörter „oder fallen weg“ gestrichen.“
- bbb) „In Nummer 2 wird die Angabe „2 oder 3“ durch die Angabe „3 oder 4“ ersetzt.“

**Artikel 2**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

H a n n o v e r, den

**Der Landesbischof  
der Evangelisch-lutherischen  
Landeskirche Hannovers**  
Meister

## **Begründung:**

### **I. Allgemeines**

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf werden die die konkreten arbeitsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltschutz-Richtlinie-EKD) vom 18. Oktober 2019 (ABl. EKD S. 270) in das Mitarbeitendengesetz eingefügt. Die vorgeschlagenen Änderungen im Recht der privat-rechtlich Beschäftigten entsprechen den Regelungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, wie sie für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse im Pfarrdienstgesetz und im Kirchenbeamtenengesetz der EKD sowie in dem parallel vorgelegten Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher und anderer Vorschriften enthalten sind.

Der öffentlich-rechtliche Ausschuss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission hat den Gesetzentwurf am 04.05.2021 zustimmend zur Kenntnis genommen und erörtert. Ein Auszug aus dem vorläufigen Protokoll des Ausschusses ist dem vorliegenden Gesetzentwurf als Anlage beigelegt.

### **II. Zum Entwurf zur Änderung des Mitarbeitendengesetzes im Einzelnen:**

#### **1. Zu Artikel 1 Nummer 1 - Änderung des § 10 MG:**

Die neu eingefügte Vorschrift des § 10 Absatz 2 regelt die Fälle, in denen die Schweigepflicht nicht gilt.

Die Schweigepflicht gilt nicht, wenn an eine von der obersten Dienstbehörde bestimmte Stelle ein durch Tatsachen begründeter Verdacht mitgeteilt wird, dass kirchliche Mitarbeitende sexuell übergriffig geworden sind. In diesem Zusammenhang wird der Begriff „sexuelle Belästigung“, der § 3 Absatz 4 AGG und § 184i StGB entspringt und dort unterschiedlich definiert ist, durch den weiteren Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt. Der Begriff wird in § 2 der Gewaltschutz-Richtlinie-EKD wie folgt definiert:

*„(1) Nach dieser Richtlinie ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.*

*(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.*

*(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.“*

Die Schweigepflicht gilt auch nicht, wenn dem Landeskirchenamt ein durch Tatsachen begründeter Verdacht der Vorteilsannahme oder Bestechung mitgeteilt wird. Diese vorgeschlagenen Änderungen entsprechen den Regelungen, die in § 24 des Kirchenbeamtenengesetzes der EKD sowie § 31 des Pfarrdienstgesetzes der EKD enthalten sind.

## **2. Zu Artikel 1 Nummer 2 – Änderung des § 11 MG**

### a) zu § 11 Absatz 3 MG:

Der neu in § 11 MG eingefügte Absatz 3 greift das Abstands- und Abstinenzgebot des § 4 Absatz 2 und 3 der Gewaltschutz-Richtlinie-EKD auf. Die vorgeschlagenen Regelungen entsprechen den Regelungen, wie sie in § 31b des Pfarrdienstgesetzes der EKD und in § 24b des Kirchenbeamtengesetzes der EKD enthalten sind.

Besonders für Situationen, in denen Mitarbeitende Seelsorge ausüben oder in denen der allgemeine körperliche Abstand nicht gewahrt werden kann (z.B. in der Arbeit mit hilfsbedürftigen Menschen) gibt das Abstandsgebot vor, dass die angemessene Distanz jeweils situations- und personenabhängig gesucht und austariert werden muss.

Das gesellschaftliche Abstandsgebot sieht etwa eine Armlänge, also den Abstand von 50 bis 80 Zentimetern zwischen kommunizierenden Personen vor. Entscheidender Maßstab für die einzuhaltende Distanzzone ist jedoch das Empfinden des Gegenübers. Vor allem im Bereich der Pflege und in der Arbeit mit Kindern lässt sich ein körperlicher Abstand bei vielen Verrichtungen nicht wahren, weshalb die angemessene Distanz weniger durch den tatsächlichen Abstand als durch die Art und Weise der Verrichtung herzustellen ist. Beispielsweise sind nicht erforderliche Berührungen zu vermeiden, Körpersprache und Kommunikation sind auf den Zweck der jeweiligen Tätigkeit auszurichten.

Das Abstinenzverbot nach Satz 2 und 3 gilt für Obhutsverhältnisse sowie Seelsorge- und Vertrauensbeziehungen unabhängig von den Wünschen des Gegenübers. Es findet sich ebenso in den Regelungen für medizinische, therapeutische, psychologische und pädagogische Berufe, da hier typischerweise Nähe und Abhängigkeit in einer hochsensiblen Beziehung entstehen. Eine solche Beziehung darf nicht parallel zu einer sexuellen Beziehung bestehen. Soll die sexuelle Beziehung gelebt werden, so muss die andere, hochsensible berufliche Beziehung beendet werden. Die Verantwortung für die Einhaltung des Abstinenzverbotes trägt allein die oder der Mitarbeitende.

„Obhutsverhältnisse“ bestehen im Falle der Pflicht, für eine Person, die wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlos ist, zu sorgen und ihr beizustehen. Der Begriff entstammt §§ 221 und 225 StGB, sodass zur Abgrenzung die Kommentierung und Rechtsprechung zu diesen Paragraphen herangezogen werden kann.

Durch das Abstinenzgebot sollen sexuelle Kontakte unter Erwachsenen nicht grundsätzlich ausgeschlossen oder in den Bereich der Heimlichkeiten verlagert werden. Voraussetzung ist jedoch, dass keine Macht- und Abhängigkeitsstrukturen vorliegen, die dafür eingesetzt werden könnten, eine intime Beziehung zur Befriedigung sexueller wie auch emotionaler oder finanziell motivierter Wünsche auszunutzen.

### b) zu § 11 Absatz 4 MG:

Der neu eingefügte § 11 Absatz 4 MG enthält ein Junktim aus Meldepflicht und Beratungsrecht und -pflicht und nimmt damit § 8 der Gewaltschutz-Richtlinie-EKD auf. Die vorgeschlagenen Regelungen entsprechen den Regelungen, wie sie in § 31a des Pfarrdienstgesetzes der EKD und in § 24a des Kirchenbeamtengesetzes der EKD enthalten sind.

Satz 1 begründet für alle Mitarbeitenden eine Meldepflicht, wenn ein durch zureichende tatsächliche Anhaltspunkte begründeter Verdacht vorliegt, dass beruflich oder ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot nach § 11 Absatz

3 verstoßen oder sexualisierte Gewalt ausgeübt haben. Wegen der Vielfalt kirchlicher Anstellungsverhältnisse wird nicht unmittelbar im Gesetz geregelt, wem gegenüber die Meldepflicht zu erfüllen ist. Der Verweis auf eine vom Landeskirchenamt bestimmte Stelle eröffnet die Möglichkeit, in den landeskirchlichen Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Aufarbeitung und Hilfe in Fällen sexualisierter Gewalt nähere Regelungen zu treffen. In Parallele zu den Regelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, wie sie im Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher und anderer Vorschriften vorgeschlagenen werden, kommt insbesondere eine Meldung an die Superintendent\*in und an die Leitung einer landeskirchlichen Einrichtung in Betracht. Die vorgesetzten Stellen sind dann – wiederum in Parallele zu den Regelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse – zu einer Weiterleitung der Meldung an das Landeskirchenamt verpflichtet.

In Bezug auf das Recht und die Pflicht, sich zur Einschätzung unklarer Fälle beraten zu lassen, wird im Gesetz ebenfalls nur geregelt, dass das Landeskirchenamt festlegt, welche Stelle für die Beratung zur Verfügung steht. Zurzeit ist dies nach den landeskirchlichen Grundsätzen für die Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt die landeskirchliche Fachstelle Sexualisierte Gewalt. Auf der Ebene der EKD wird jedoch zurzeit über einheitliche Standards für die Beratung zur Einschätzung unklarer Fälle verhandelt, die u.U. eine Übertragung der Aufgaben auf eine andere Stelle nahelegen. Die Umsetzung entsprechender Standards soll durch die vorgeschlagene Regelung erleichtert werden.

Neben der arbeitsrechtlichen Meldepflicht gibt es eine Meldepflicht bei einer Kindeswohlgefährdung gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII. Sie ist in erster Linie von den Mitarbeitenden, die mit Kindern umgehen, wahrzunehmen. Vorgesetzte haben eine Garantenpflicht, dass dies geschieht.

### **3. Zu Artikel 1 Nummer 3 – Änderung des § 15 MG**

#### **a) Zu § 15 Absatz 2 MG:**

Die vorgeschlagene Regelung des neu eingefügten Absatzes 2 in § 15 MG nimmt den Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss gemäß § 5 Gewaltschutz-Richtlinie-EKD auf. Entsprechende Regelungen sind auch in § 9 des Pfarrdienstgesetzes und § 8 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD enthalten.

Die Regelung soll dazu dienen, die Einstellung einschlägig vorbestrafter Personen, die eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verübt haben, in den kirchlichen Dienst zu verhindern. Damit entspricht sie dem Grundgedanken des § 72a SGB VIII, jedoch mit dem Unterschied, dass keine Einschränkung auf Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe erfolgt. Wer wegen einer der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten verurteilt wurde, ist für den Dienst als kirchliche\*r Mitarbeitende\*r generell nicht geeignet.

Kann allerdings so gut wie ausgeschlossen werden, dass Kontakte zu Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen nicht erfolgen, soll die Einstellung einer vorbestraften Person zu deren Resozialisierung ausnahmsweise möglich sein. Hierbei werden enge Maßstäbe anzuwenden sein, weil sich die kirchliche Einrichtung sonst dem Vorwurf aussetzt, ihren Schutzauftrag zu gefährden.

Zum Nachweis, dass dieser gravierende Grund für eine Nichteignung nicht vorliegt, ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Es wird gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) immer dann ausgestellt, wenn eine Tätigkeit geeignet ist, Kontakt zu Kindern-

und Jugendlichen aufzunehmen. Über ggf. anhängige Strafverfahren, die zum Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII führen, ist auf Nachfrage im Bewerbungsverfahren Auskunft zu geben. Eine Auskunfts- und Wahrheitspflicht von Bewerber/innen hat das Bundesarbeitsgericht (2 AZR 270/11) für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bejaht, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Information hat und er seine Frage auf die für ihn relevante Information beschränkt, also nicht nur in allgemeiner Form nach Strafverfahren fragt.

b) Zu § 15 Absatz 5 MG:

Die Änderungen im neuen § 15 Absatz 5 MG sollen Unstimmigkeiten in der bisherigen Formulierung korrigieren, die sich dadurch ergaben, dass die nun gestrichenen Worte „oder fallen weg“ in § 15 Abs. 5 Nr. 1 ins Leere liefen. Denn der Fall, dass die Anforderung nach Absatz 1 Nr. 1 (Kirchenmitgliedschaft) wegfällt, ist in § 15 Abs. 5 Nr. 3 gesondert geregelt. Der Fall, dass die Anforderung nach Abs. 1 Nr. 2 (erforderliche Qualifikation) entfällt, ist nicht denkbar, da einmal erworbene Qualifikationen nicht wegfallen können. Und in Fällen, in denen die Anforderung nach Abs. 1 Nr. 3 (Freiheit von Krankheiten und sonstigen Beeinträchtigungen) wegfällt, kann nach den Regelungen für den Fall einer Erwerbsunfähigkeit verfahren werden, oder es liegen Gründe für eine personenbedingte Kündigung vor.

**4. Zu Artikel 2 (Inkrafttreten):**

Artikel 2 regelt das allgemeine Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes am 1. Januar 2022.

008/2021

Konföderation

04.05.2021

Az.: KA-07-71-03.04

**Auszug aus dem vorläufigen Protokoll  
über die Sitzung des  
öffentlich-rechtlichen Ausschusses  
der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK)  
am 04.05.2021**

**TOP 3: Entwurf des Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitendengesetzes**

Der Gesetzesentwurf zur Ergänzung des Mitarbeitendengesetzes um die Regelungen zur Prävention sexualisierter Gewalt ist den Mitgliedern des Ausschusses per Mail übersandt worden. Die vorgesehenen Änderungen werden bei geteiltem Bildschirm einzeln vorgestellt und erörtert. Die neu eingefügten Regelungen werden grundsätzlich befürwortet. Die Vertreter der Arbeitnehmerseite merken an, dass die vom Landeskirchenamt nach § 11 Abs. 4 zu bestimmende landeskirchliche Fachstelle zur Beratung in unklaren Vorfällen mit einer weiblichen Mitarbeiterin besetzt werden sollte. Sie halten die Verpflichtung der Mitarbeitenden, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die landeskirchliche Fachstelle beraten zu lassen, für sehr weitgehend, da bei Verstößen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen wäre. Daher sei es erforderlich, die Mitarbeitenden über die neu aufgenommenen Melde- und Beratungspflichten hinreichend zu informieren.

gez. Herzog  
(Vorsitzende)

gez. Vorwerk  
(Protokoll)