

1. Verfahren vor einer Einstellung nicht-evangelischer Bewerber bzw. Bewerberinnen

Bevor eine Kirchengemeinde oder ein Anstellungsträger auf Kirchenkreisebene einen Antrag bei Kirchenkreisvorstand bzw. Landeskirchenamt auf Genehmigung der Einstellung einer nicht-evangelischen Person stellt, muss der Vorstand die nachstehenden Überlegungen in der genannten Prüfungsreihenfolge durchführen – anderenfalls wäre ein Genehmigungsantrag nicht zustimmungsfähig.

Soweit ein Organ sogleich auf eine nicht-evangelische Person in einem Besetzungsverfahren zugehen würde, würden die kirchlichen Rechtsvorschriften verletzt!

- P* Für die Suche nach einem neuen geeigneten Mitarbeiter bzw. einer solchen Mitarbeiterin müssen die Anforderungen des 2. Kirchengesetzes über die Beschäftigung von Mitarbeitern vom 28.11.2006 in Verbindung mit der darin zur Anwendung gebrachten Richtlinie des Rates der EKD beachtet werden (Rechtssammlung Nr. 514 und 514a). Weitere Erläuterungen zu diesen je nach Aufgabengebiet unterschiedlichen Anforderungen sind in der Rundverfügung A 816/07 vom 12.03.2007 nachzulesen.
 - Soweit eine Ausschreibung erfolgt, muss diese daher die grundsätzliche Zugehörigkeit sich bewerbender Personen zu einer Gliedkirche der EKD fordern bzw. zu einer Kirche, mit der die EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist (hierunter fällt die Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE)).
 - Eine Ausschreibung muss – nicht nur aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) - geschlechtsneutral erfolgen.
- P* Zur konkreten Personalauswahl gehört dann die bewusste Suche nach einer möglichst evangelischen Person (s.o.), die auch die weiteren Voraussetzungen der Stelle erfüllt.
- P* Sollte eine solche Person nicht gefunden werden, kann eine einer anderen ACK-Kirche angehörende Person gesucht werden.
- P* Sollte auch eine solche Person nicht gefunden werden, kann u.U. eine nicht-christliche Person eingestellt werden.
- P* Für jede nicht-evangelische Person muss nach § 3 II S. 3 MAG-RL unter Beachtung der Größe der Einrichtung, der sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden, ob die beabsichtigte Einstellung möglich ist. Dieses ist bei der Antragsstellung für die Genehmigung (§ 2 MAG) zu berücksichtigen und zu begründen.
 - Gerade bei der Einstellung einer nicht-evangelischen Person ist § 2 MAG-RL zu bedenken. Diese Vorschrift stellt klar, dass alle Frauen und Männer in kirchlichen Anstellungsverhältnissen in unterschiedlicher Weise dazu beitragen, den Auftrag der Kirche zu erfüllen, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Hier ermöglicht § 4 IV MAG-RL keine leichtere Anforderung, da das loyale Verhalten nichtchristlicher Mitarbeitender sich (nur) auf schori bestehende Arbeitsverhältnisse richtet, nicht jedoch eine Anstellung nach § 3 II erleichtert oder gar einschränken würde.
 - Ein muslimischer Bewerber oder eine muslimische Bewerberin hat aufgrund seines bzw. ihres Glaubens und Art. 4 des Grundgesetzes das Recht, den eigenen Glauben zu bekennen und die eigene Religion auszuüben. In diese Rechte könnte bei einer Einstellung in eine evangelische Einrichtung (zulässig) eingegriffen werden – es besteht aber kein Recht auf eine Einstellung, vielmehr hat jede evangelische Einrichtung das Recht, auf der Grundlage eigener Vorschriften nur Bewerber eigenen Bekenntnisses einzustellen (wie auch in unserer Landeskirche umgesetzt).
 - Wenn zu einem späteren Zeitpunkt eine muslimische Person (doch) ihren Glauben in der Einrichtung leben wollte, wäre der Auftrag der Kirche in der entsprechenden Einrichtung zumindest teilweise nicht mehr zu erfüllen, zumindest Konflikte vorprogrammiert. Ein Verzicht auf die religiösen Grundrechte kann – nach einer Einstellung - nicht erfolgreich begründet werden.