

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2024-05-15
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiter – Durchwahl
Elke Rieger - 0711 2149-275
E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

GZ: 25.0-10-V150/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
Landeskirchliche Dienststellen
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
Große Kirchenpflegen
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung
Evangelische Regionalverwaltungen
Gewählte(r) Vorsitzende(r) des Kirchengemeinderats
Gewählte(r) Vorsitzende(r) der Bezirkssynode

Den Mitgliedern der Württ. Ev. Landessynode z.K.

**Änderung des Rundschreibens über die Erteilung von
Ausnahmegenehmigungen gemäß § 1 d Abs. 1 Satz 1 Buchst. a) i. V. m. Abs. 3
KAO für Beschäftigte, die nicht der Evangelischen Kirche angehören
hier: Beschäftigte im Bereich des Vergütungsgruppenplans 21 (VGP 21 -
Beschäftigte im Erziehungsdienst) und Beschäftigte im Waldheim**

**Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 19. Dezember 2007, AZ 25.00 Nr.
795/6, vom 9. August 2018, AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V20/6 und vom 23. November
2023, AZ 25.0-10-V138/6**

Sehr geehrte Damen und Herren,

anlässlich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) werden die Genehmigungsgrundsätze gemäß **§ 1 d Abs. 1 Satz 1 Buchst. a) i. V. m. Abs. 3** der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) **ab 1. Mai 2024** für den o.g. Personenkreis angepasst. Die Diakonie Deutschland hat wegen des Eingriffs in das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gegen das Urteil des BAGs Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingelegt. Diese Entscheidung steht noch aus. Aus diesem Grund hat sich der Evangelische Oberkirchenrat dazu entschlossen, bis auf weiteres die Genehmigungspraxis anzupassen.

Der EuGH geht in seiner Rechtsprechung davon aus, dass die Rechtmäßigkeit einer Ungleichbehandlung vom objektiv überprüfbar Vorliegen eines direkten **Zusammenhangs zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit** abhängt. Ein solcher Zusammenhang könne sich entweder aus der **Art der Tätigkeit** (Mitwirkung an der Bestimmung des „Ethos“ oder Beitrag zum Verkündigungsauftrag) ergeben **oder aus den Umständen ihrer Ausübung** (Notwendigkeit einer glaubwürdigen Vertretung nach außen). Eine gesetzte berufliche Anforderung muss „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“

sein, was von den Gerichten in Anbetracht des betreffenden „Ethos“ im Einzelfall zu überprüfen ist:

- „**wesentlich**“ bedeutet, dass die Zugehörigkeit zu der Religion oder Weltanschauung aufgrund der Bedeutung der betreffenden Tätigkeit für die Bekundung dieses „Ethos“ oder die Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie notwendig erscheinen muss;
- „**rechtmäßig**“ bedeutet, dass die die Zugehörigkeit zu der Religion oder Weltanschauung betreffende Anforderung nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels ohne Bezug zu diesem „Ethos“ oder zur Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie dient;
- „**gerechtfertigt**“ bedeutet nicht nur, dass die Einhaltung der genannten Kriterien gerichtlich überprüfbar sein muss, sondern auch, dass es der Kirche oder Organisation obliegt, im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls darzutun, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihres „Ethos“ oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist, so dass sich eine solche Anforderung als notwendig erweist. Im Übrigen muss die Anforderung „angemessen“ sein.

Somit ist für die Erarbeitung neuer Einstellungs Voraussetzungen davon auszugehen, dass die Anforderung der Mitgliedschaft in einer Landeskirche regelmäßig in Betracht kommen kann, wenn eine Stelle entweder

- für die Mitwirkung an der **Bestimmung des Ethos bzw. des Selbstverständnisses** vorgesehen ist oder
- zum **Verkündigungsauftrag** beitragen soll oder
- notwendigerweise der **glaubwürdigen Vertretung der Kirche nach außen** dienen soll.

Die Voraussetzungen für die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen gemäß § 1 d KAO werden im Folgenden für den im unten genannten Bereich beschäftigten Personenkreis neu bekannt gegeben. Wir weisen darauf hin, dass diese Voraussetzungen für alle Personen gelten, die bei einer Dienststelle eingesetzt sind, für welche die KAO gilt. Dies betrifft z.B. auch Personen mit einer Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO sowie Personen, die im Wege der Gestellung bzw. Arbeitnehmerüberlassung bei einer Dienststelle eingesetzt werden, für welche die KAO gilt. § 1 d KAO betrifft auch Mitarbeitende, die gemäß § 1 b KAO nicht unter die KAO fallen.

Wir weisen ebenfalls daraufhin, dass durch die Rechtsprechung die Weiterführung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses nicht mehr möglich ist. Dies bedeutet, dass Sie nach den folgenden Grundsätzen prüfen müssen, ob eine Anstellung möglich ist oder nicht. Kommen Sie zu dem Ergebnis „ja“, können Sie die Person anstellen (in diesem Fall gilt die Genehmigung des Ev. Oberkirchenrats gemäß § 1 d Abs. 3 KAO als erteilt). Kommen Sie zu dem Ergebnis „nein“, ist die Anstellung nicht möglich.

1. Einstellung von Beschäftigten im Bereich des VGP 21

1.1 Pädagogische Beschäftigte

Zu den **pädagogischen Beschäftigten** gehören alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im pädagogischen Bereich einer Kindertageseinrichtung tätig sind, also Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger (sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten), Erzieherinnen und Erzieher und weitere Fachkräfte sowie Zusatzkräfte nach dem Kindertagesbetreuungsgesetz (Personen, die auf Grund ihrer Qualifikation in anderen Feldern die pädagogische Arbeit in der Einrichtung bereichern) sowie weitere Zusatzkräfte im VGP 21, die als Nichtfachkräfte die pädagogischen Fachkräfte unterstützen. **Dazu zählen auch die Leitungen und ständigen stellvertretenden Leitungen von Kindertagesstätten und die Beschäftigten, denen die Fachberatung übertragen ist.**

Die Arbeit in den kirchlichen Tageseinrichtungen gründet auf dem christlichen Glauben und dem christlichen Menschenbild. Die kindgemäße Glaubensvermittlung geschieht auf der Grundlage der biblischen Botschaft, wie sie sich ausprägt im kirchlichen Bekenntnis und in der kirchlichen Praxis (Präambel der Dienstordnung Kindertagesstätten).

Der Auftrag der Tageseinrichtungen für Kinder in evangelischer Trägerschaft ist es, auf der Grundlage des christlichen Glaubens und Menschenbildes die Erziehung des Kindes in der Familie zu ergänzen und zu unterstützen und das Kind in seiner gesamten Entwicklung zu fördern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken bei der Erfüllung dieses Auftrags verantwortlich mit (§ 2 der Dienstordnung Kindertagesstätten).

Daraus ergibt sich für die pädagogischen Beschäftigten aufgrund der Tätigkeit und des damit verbundenen Verkündigungsauftrags grundsätzlich das **Erfordernis der Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK auf Bundesebene) oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Baden-Württemberg als Voll- oder Gastmitglied bzw. beratendes Mitglied angeschlossen ist. Der Status des ständigen Beobachters genügt insofern nicht.**

Die Zugehörigkeit zu einer landeskirchlichen Gemeinschaft genügt für sich allein nicht. Entscheidend ist auch in diesem Fall, ob eine Mitgliedschaft zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der ACK auf Bundesebene oder der ACK Baden-Württemberg angehört, gegeben ist.

Die Stellen sind mit dem Verlangen der Kirchenzugehörigkeit auszuschreiben. Es besteht ein Fragerecht nach der Kirchenzugehörigkeit im Bewerbungsverfahren. Eine Anstellung ist nur bei Vorliegen einer Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der ACK auf Bundesebene oder der ACK Baden-Württemberg angeschlossen ist, möglich.

Für Angehörige von christlichen Gemeinschaften, die nicht der ACK auf Bundesebene oder der ACK Baden-Württemberg angeschlossen sind, kann für die in Nr. 1.1 beschriebene Personengruppe weiterhin eine Ausnahmegenehmigung nach § 1 d KAO beantragt und ggf. nach theologischer Unbedenklichkeitsprüfung erteilt werden. Dem Antrag ist die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung beizufügen.

1.2 Sprachförder- und Inklusionskräfte, Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten, PIA und PIA SPA

Für Sprachförder- und Inklusionskräfte sowie für Personen, die ein Anerkennungspraktikum als Erzieher/Erzieherin nach der Anerkennungspraktikumsordnung gemäß Anlage 2.2.2 zur KAO leisten, für Personen in der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher gemäß Anlage 2.1.1. zur KAO und für Personen in der praxisintegrierten Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistentin/zum sozialpädagogischen Assistenten gemäß Anlage 2.1.4 zur KAO (PIA SPA) dürfen keine besonderen Anforderungen mehr in Bezug auf die Konfession im Bewerbungsverfahren gestellt werden, da die religiöse Erziehung nicht zwingender Bestandteil des Dienstauftrages ist, sondern andere Tätigkeiten bzw. der Abschluss der Ausbildung im Vordergrund steht. Dies bedeutet, dass es keines Zusatzen mehr in der Stellenausschreibung bedarf, kein Fragerecht besteht (mit Ausnahme in Bezug auf Gliederungspunkte 2 und 3) und auch keine Ausnahmegenehmigung mehr erforderlich ist. Es wird vor Ort ausschließlich entschieden, ob die Person geeignet ist.

(Für Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten (Anlage 2.2.3 zur KAO), Praktikantinnen und Praktikanten nach der Vor- und Zwischenpraktikumsordnung (Anlage 2.2.1 zur KAO), Freiwilligendienste und für hauswirtschaftliche Kräfte im VGP 30 siehe Rundschreiben vom 23. November 2023, AZ 25.0-10-V138/6.)

1.3 Beschäftigte als Geschäftsführungen von Kindertagesstätten (entsprechende Fallgruppen im VGP 60) und fachliche Leitungen

Die **Geschäftsführungen von Kindertagesstätten und die fachlichen Leitungen** übernehmen Trägeraufgaben und sind insbesondere für die Entwicklung und Fortschreibung des Leitbildes und der Einrichtungskonzeption und damit für die Verwirklichung des evangelischen Profils der Einrichtung verantwortlich. Für diesen Personenkreis ist weiterhin die **Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland** notwendig. Eine Anstellung ist nur bei Vorliegen einer Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland möglich. Wenn keine Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland vorliegt, ist keine Ausnahmegenehmigung mehr möglich.

Die Verantwortung für die evangelische Ausrichtung der Einrichtung muss strukturell beim Träger verankert sein und zum Beispiel bei einem Leitungsgremium oder einer Person in Leitungsverantwortung liegen.

1.4 Kindertageseinrichtungen mit besonderem interreligiösem bzw. interkulturellem Profil

In den Kindertageseinrichtungen der Evangelischen Landeskirche soll kultur- und religionssensibel gearbeitet werden. Interreligiöse und interkulturelle Bezüge in einem Quartier können es für eine Einrichtung erforderlich erscheinen lassen, dass interreligiöse und interkulturelle Aspekte besonders berücksichtigt werden. Dann kann sich eine Einrichtung ein besonderes interreligiöses bzw. interkulturelles Profil geben. Wichtig ist, dass dieses vom Träger gemeinsam mit dem Team erarbeitet und getragen wird. **Das so erarbeitete Profil bedarf auf Kirchenbezirksebene der Genehmigung des Schuldekans/der Schuldekanin. Dabei sind die Stellenbeschreibungen mit der Konzeption zur Genehmigung vorzulegen.**

Das interreligiöse bzw. interkulturelle Profil ist Bestandteil der Konzeption der Einrichtung. Es kann an deren bestehende Konzeption angeschlossen werden. Handlungsleitend ist die christliche Überzeugung im Sinne der interreligiösen Kompetenz mit grundlegenden Kenntnissen in Bezug auf verschiedene Religionen, der Fähigkeit der Perspektivübernahme und der Handlungsfähigkeit in multireligiösen Kontexten.

Das interreligiöse bzw. interkulturelle Profil kann unter Beachtung der als **Anlage 1** in Abstimmung mit dem Evangelischen Landesverband entwickelten Hinweise und Fragestellungen verschriftlicht werden.

Besteht ein solches Profil in einer Einrichtung, können **einzelne Stellen für pädagogische Beschäftigte** (d.h. in der Regel eine Stelle bis zu 100 % Beschäftigungsumfang, bei Einrichtungen ab drei Gruppen zwei Stellen bis zu 200 % Stellenumfang und bei Einrichtungen ab sechs Gruppen drei Stellen bis zu 300 % Stellenumfang) ohne das Erfordernis der Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft ausgeschrieben und besetzt werden. Dabei ist bei der Stellenausschreibung als Anforderungsprofil die Bereitschaft aufzunehmen, im interreligiösen bzw. interkulturellen Kontext mitzuarbeiten.

Bei diesen einzelnen Stellen darf es sich nicht um die Leitung oder die stellvertretende Leitung handeln. Diese müssen ebenso wie alle sonstigen pädagogisch Beschäftigten weiterhin – wie in den regulären Einrichtungen ohne besonderes interreligiöses bzw. interkulturelles Profil – einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der ACK auf Bundesebene oder der ACK Baden-Württemberg angeschlossen ist, angehören.

Auch für die Geschäftsführungen und fachlichen Leitungen bleibt es bei den in Nr. 1.3 beschriebenen Voraussetzungen.

2. Personen, die aus der evangelischen Kirche ausgetreten sind

Für den Dienst in der Landeskirche kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der ACK auf Bundesebene oder der ACK Baden-Württemberg angeschlossen ist, zu erwerben oder bereits wieder erworben zu haben. Auch in diesen Fällen kann zukünftig kein Antrag auf Erteilung einer Ausnahmegenehmigung gestellt werden.

3. Loyalitätspflichten während des Arbeitsverhältnisses

Kirchliche Beschäftigte haben sich gemäß § 1 KAO loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten, Schrift und Bekenntnis zu achten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

Christinnen und Christen - auch wenn sie nicht der evangelischen Kirche angehören - haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten.

Nicht-Christinnen und Nicht-Christen haben die evangelische Prägung zu achten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird.

Die Verpflichtungserklärung zur Loyalität gemäß **Anlage 2** ist abzugeben.

Die Anstellungsträger haben insbesondere bei Nicht-Christinnen und Nicht-Christen dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten mit den kirchlichen Grundlagen und Grundsätzen der Arbeit durch Informationen bzw. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen vertraut gemacht werden.

4. Verstöße gegen Loyalitätspflichten

Für den weiteren Dienst in der Landeskirche kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer während des Arbeitsverhältnisses aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen christlichen Kirche oder Gemeinschaft zu erwerben, die der ACK auf Bundesebene oder der ACK Baden-Württemberg angehört.

Für den weiteren Dienst kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.

Bei Verstößen gegen Loyalitätspflichten soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken.

Kann der Mangel nicht beseitigt werden, so ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles als letzte Maßnahme eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB i.V.m. § 34 Absatz 4 KAO möglich.

5. Einstellung von Beschäftigten in Waldheimen

Für die Beschäftigten in Waldheimen, die als **nicht hauptamtliche Leitung, pädagogische Betreuerinnen und Betreuer, Küchenleitung, Küchenhilfen, Reinigungspersonal oder als Mitarbeitende mit besonderen Aufgaben (Durchführung von Nachwuchsschulungen, Organisationsaufgaben, Fahrdiensten und technischen Diensten)** eingesetzt werden, gelten **keine besonderen Voraussetzungen**. Hier können auch Personen angestellt werden, die keiner christlichen Kirche oder Gemeinschaft angehören. **Eine Genehmigung nach § 1 d KAO muss nicht beantragt werden.**

6. Einstellung von Beschäftigten im Bereich der übrigen VGPs:

Für die Einstellung von Beschäftigten im Bereich der übrigen VGPs gilt das in den bisherigen Rundschreiben vom 19. Dezember 2007, AZ 25.00 Nr. 795/6 und vom 9. August 2018, AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V20/6 geregelte Verfahren vorläufig weiter.

Sollten sich für weitere Beschäftigtengruppen künftig Änderungen ergeben, werden Sie hierüber durch weitere Rundschreiben gesondert informiert.

Die Anstellungsträger sowie die personalsachbearbeitenden Stellen werden gebeten, die vorstehenden Hinweise und Erläuterungen zu beachten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Frisch
Oberkirchenrat

Anlagen:

Anlage1: Gemeinsam in Vielfalt - Grundlagen für die Gestaltung eines interreligiösen bzw. interkulturellen Konzepts

Anlage 2: Verpflichtungserklärung zur Loyalität