

**EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT**

**70012 STUTTGART, 08.11.2024**  
**POSTFACH 10 13 42**  
Telefon 0711 2149-0  
Sachbearbeiterin – Durchwahl  
Elke Rieger – 0711 2149-275  
E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

GZ: 25.0-10-V156/6

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  
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestationen

---

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 VGP 16  
(Mesnerinnen und Mesner, Hausmeisterinnen und Hausmeister)  
- Beschäftigte im Bereich des VGP 30  
(Hauswirtschaft, Küche, Reinigung, Service und Wäscherei)  
- Beschäftigte im Bereich des VGP 31  
(handwerklicher, gärtnerischer, landwirtschaftlicher und technischer  
Bereich)  
- Beschäftigte im Bereich des VGP 32  
(Fahrdienst, ausgenommen Fahrer im Mahlzeitendienst)  
- Beschäftigte im Bereich des VGP 33  
(Beschäftigte der Münsterbauhütte Ulm)  
- Praktikanten und Praktikantinnen  
(ausgenommen Anerkennungspraktikum) und  
- Personen in Freiwilligendiensten**

**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, vom 23. November 2023, AZ  
25.0-10-V138/6, vom 15. Mai 2024, AZ 25.0-10-V150/6, vom 4. Juli 2024, AZ 25.0-  
10-V152/6, vom 8. Juli 2024, AZ 25.0-10-V151/6 und vom 20.09.2024, AZ 25.0-10-  
V153/6**

Sehr geehrte Damen und Herren,

**um einen Gleichlauf mit den o.g. zwischenzeitlich zur Genehmigungspraxis nach § 1 d KAO ergangenen Rundschreiben zu erreichen, wird das Rundschreiben zur Genehmigungspraxis im Bereich der Vergütungsgruppenpläne 16, 30 bis 33 (AZ 25.0-10-V138/6 vom 23. November 2023) in angepasster Form neu veröffentlicht. Die maßgeblichen Änderungen im Vergleich zur ursprünglich veröffentlichten Version sind durch kursive Schrift und Unterstreichung kenntlich gemacht.**

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. Januar 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, vorläufig die Genehmigungspraxis anzupassen.

Der EuGH geht in seiner Rechtsprechung davon aus, dass die Rechtmäßigkeit einer Ungleichbehandlung vom objektiv überprüfbaren 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 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 Einstellungsvoraussetzungen 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 in den unten genannten Bereichen 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 der Vergütungsgruppenpläne (VGP) 16 und VGP 30-33 der Anlage 1.2.1 zur KAO, siehe auch die als Anlage 1 beigefügte Übersicht**

### **1.1 Beschäftigte im Bereich der VGP 30 bis 33**

- a) Bezogen auf die oben genannten Punkte ergibt sich für **Beschäftigte, deren Tätigkeit den VGP 30 bis 33 zuzuordnen ist**, dass keine besonderen Anforderungen in Bezug auf die Konfession im Bewerbungsverfahren gestellt werden dürfen. Dies bedeutet, dass es keines Zusatzen mehr in der Stellenausschreibung bedarf, kein Fragerecht besteht (mit Ausnahme in Bezug auf die Gliederungspunkte 1.3 und 1.4) und auch **keine Ausnahmegenehmigung** mehr erforderlich ist. Es wird vor Ort ausschließlich entschieden, ob die Person geeignet ist.
- b) Lediglich für **Mitarbeitende in VGP 32 im Fahrdienst mit besonderer Vertrauensstellung und für die Stelle des Münsterbaumeisters/der Münsterbaumeisterin in VGP 33** ist im Hinblick auf den Aspekt einer glaubwürdigen Vertretung der Landeskirche nach außen vom Erfordernis der Mitgliedschaft in 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, auszugehen.

Der Status eines 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 Stelle ist weiterhin mit 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 b) 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.

Auch die Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft ist bei diesen Stellen möglich. Eine Genehmigung nach § 1 d ist insofern nicht erforderlich.

## **1.2 Beschäftigte im Bereich des VGP 16**

Bei Stellen im Bereich des VGP 16 ist zu unterscheiden, ob es sich um Stellen mit Mesneraufgaben handelt oder nicht.

- a) Wenn es sich um eine Stelle im VGP 16 **ohne Mesnerdienst** (Hausmeister- und/oder Reinigungsdienst) handelt, so dürfen keine besonderen Anforderungen in Bezug auf die Konfession im Bewerbungsverfahren gestellt werden. Auch hier gilt, dass es keines Zusatzen mehr in der Stellenausschreibung bedarf, kein Fragerecht besteht (mit Ausnahme in Bezug auf die Gliederungspunkte 1.3 und 1.4) und auch keine Ausnahmegenehmigung mehr notwendig ist. Es wird vor Ort ausschließlich entschieden, ob die Person geeignet ist.
- b) Wenn es sich um eine Stelle im VGP 16 **mit Mesnerdienst** handelt, besteht 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 eines 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 Stelle ist weiterhin mit Verlangen der Kircheng Zugehörigkeit auszuschreiben. Es besteht ein Fragerecht nach der Kircheng Zugehörigkeit 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. 1.2 b) 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.

Es wird eine eingehende Einführung sowohl in die Fragen unseres Kirchen- und Glaubensverständnisses und unserer Liturgie als auch in formlos verpflichtender Weise insbesondere in die auf Grundlage von § 1 unserer Kirchenverfassung nach § 1 der KAO zu erfüllende Loyalitätspflicht empfohlen. Außerdem sollte der/die neue Stelleninhaber/in verpflichtet werden, baldmöglichst einen der regelmäßig vom Evangelischen Mesnerbund Württemberg angebotenen Kurse für Mesner/-innen und Hausmeister/-innen zu absolvieren.

Die Prüfung der Anstellungsvoraussetzungen gemäß § 1 d Abs. 1 S. 1 Buchst. a) KAO ist für den Bereich des VGP 16 anhand des als **Anlage 2** beigefügten Dokumentationsblattes festzuhalten.

### **1.3 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.

### **1.4 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 3** 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.

### **1.5 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.

### **2. Einstellung von Praktikantinnen und Praktikanten und Personen, die einen Freiwilligendienst ausüben**

Für **Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten** (Anlage 2.2.3 zur KAO) und **Praktikantinnen und Praktikanten nach der Vor- und Zwischenpraktikumsordnung** (Anlage 2.2.1 zur KAO) gelten **keine besonderen Voraussetzungen**. Hier können auch Personen angestellt werden, die keiner christlichen Kirche oder Gemeinschaft angehören. Dies gilt auch **für Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr oder im Bundesfreiwilligendienst**. **Eine Genehmigung nach § 1 d KAO muss nicht beantragt werden.**

### **3. Einstellung von Beschäftigten im Bereich der übrigen VGPs:**

Für die Einstellung von Beschäftigten im Bereich der übrigen VGPs und für Ausbildungs- und Praktikumsverhältnisse nach anderen als den unter Gliederungspunkt 2. genannten Anlagen zur KAO 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, sofern nicht für den jeweiligen VGP eine zeitlich nachfolgende Änderung erfolgt ist.

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

#### **4. Außerkrafttreten des Rundschreibens AZ 25.0-10-V138/6 vom 23. November 2023**

Das Rundschreiben AZ 25.0-10-V138/6 vom 23. November 2023 tritt mit Wirkung vom 1. November 2024 außer Kraft.

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

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Frisch  
Oberkirchenrat

Anlagen:

Anlage 1: Übersicht

Anlage 2: Dokumentationsblatt

Anlage 3: Verpflichtungserklärung zur Loyalität