

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2023-11-23
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-V138/6

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

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 und vom 9. August 2018, AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V20/6 Überschrift

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. 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 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, auch nicht mit Ausnahmegenehmigung.

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

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 Zusatzes 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.

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 oder in der israelitischen Glaubensgemeinschaft auszugehen.

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 Zusatzes 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, kann aufgrund der Tätigkeit und des damit verbundenen Verkündigungsauftrags nicht auf die

Kirchenzugehörigkeit verzichtet werden. 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 möglich. Eine Ausnahmegenehmigung ist nicht mehr erforderlich. Wenn keine Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft gegeben ist, kann auch kein Antrag auf Erteilung einer Ausnahmegenehmigung mehr gestellt werden.

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 zu erwerben. Eine Anstellung ist daher nicht möglich. Auch in diesen Fällen kann zukünftig kein Antrag mehr 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 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 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.

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.

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:
Anlage 1: Übersicht
Anlage 2: Dokumentationsblatt
Anlage 3: Verpflichtungserklärung zur Loyalität