

GZ: 25.0-10-V151/6

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 Vergütungsgruppenplans 26
(VGP 26 - Beschäftigte in der offenen diakonischen Arbeit, insbesondere in
der Hauswirtschaft, Familienpflege, Nachbarschaftshilfe, Alltagsbegleitung,
Tagespflege sowie im ambulanten Hospizdienst)**
- **Beschäftigte im Bereich des Vergütungsgruppenplans 40
(VGP 40 – Ärzte und Ärztinnen)**
- **Beschäftigte im Bereich des Vergütungsgruppenplans 41
(VGP 41 – Masseure/Masseurinnen, medizinische Bademeister/-innen,
Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen)**
- **Beschäftigte im Bereich des Vergütungsgruppenplans 42
(VGP 42 – Ergotherapeuten und Ergotherapeutinnen)**
- **Beschäftigte im Bereich des Vergütungsgruppenplans 43
(VGP 43 – Diätassistenten und Diätassistentinnen)**
- **Beschäftigte im Bereich des Vergütungsgruppenplans 54
(VGP 54 – Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger,
Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Pflegediakoninnen und Pflegediakone
sowie andere Pflegekräfte insbesondere in Diakonie-/Sozialstationen und im
Bereich Hospiz)**
- **Beschäftigte im Bereich des Vergütungsgruppenplans 54 a**

(VGP 54 a – Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen und stationären Hospizdiensten)

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 19. Dezember 2007, AZ 25.00 Nr. 795/6, vom 9. August 2018, AZ 25.0-10-V20/6, vom 23. November 2023, AZ 25.0-10-V138/6 und vom 15. Mai 2024, AZ 25.0-10-V150/6

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. Juli 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 in 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. Ergreifen von Maßnahmen zur Diakonischen Profilbildung

Die notwendige Anpassung der Anforderungen hinsichtlich der Religionszugehörigkeit der privatrechtlich nach der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) beschäftigten Mitarbeitenden in der (vorwiegend) ambulanten Pflege muss einhergehen mit einer **Stärkung der organisationalen Profilbildungsmaßnahmen** in den Einrichtungen.

Zur Wahrung des diakonischen Profils der Einrichtungen sind dabei einige Maßnahmen zwingend umzusetzen; weitere Maßnahmen werden den Einrichtungen ergänzend empfohlen. Die Verpflichtung der kirchlichen Anstellungsträger ergibt sich dabei unmittelbar aus § 1 Kirchenverfassungsgesetz, da kirchliche Einrichtungen nur auf der Grundlage des Evangeliums betrieben werden dürfen.

Im Folgenden werden die Profilbildungsmaßnahmen bezogen auf die vier Wesensäußerungen von Kirche in Konkrektion ihres Verkündigungsauftrags dargestellt.

1.1 Verkündigung als „Kommunikation des Evangeliums“ (Leiturgia)

Verbindlich umzusetzen:

- **Für die Beschäftigten ist der (freiwillige) Besuch von Andachten im Rahmen der Arbeitszeit möglich.**

(Der Besuch von Gottesdiensten erfolgt dagegen in der Regel außerhalb der Arbeitszeit.)

Empfohlen:

- Feier von Gottesdiensten
- Andachten/Impulse vor Dienstbesprechungen (z.B. mit einem Bibelvers aus dem Herrnhuter Losungsbuch, dem Betrachten eines Liedverses, dem Lesen einer Geschichte, einem Gebet, im Teilen von Persönlichen Glaubenserfahrungen) und Andachten vor Gremiensitzungen
- Begehen des christlichen Jahresrhythmus und seiner Feste
- gemeinsam mit der örtlichen Kirchengemeinde gestaltete Gottesdienste
- eine Willkommenskultur für Mitarbeitende (unter anderem wird im Rahmen der Begrüßung von Mitarbeitenden im Gottesdienst eine freiwillige Segnung der neuen Mitarbeitenden angeboten)
- Information über kirchliche Angebote und Veranstaltungen (Gemeindebriefe, Feste, Konzerte etc.)

1.2 Christliche Fest- und Feierkultur (Koinonia)

Verbindlich umzusetzen:

- Die besonderen kirchlichen Arbeitsbefreiungstatbestände gemäß § 29 Abs. 1 a KAO, z.B. anlässlich der Taufe eines Kindes des/der Beschäftigten, sind in diesem Zusammenhang zu sehen.

Empfohlen:

- Gestaltung, Wahrung und Feier der christlichen Feiertage (Adventsandachten, Buß- und Betttag etc.)
- Begehung von Festtagen der diakonischen Erinnerungskultur (z.B. Gründergestalten der Einrichtung)
- Angebot von Exkursionen, Pilgerwegen, Team-Klausuren (diese sollten neben fachspezifischen Inhalten auch eine geistliche Prägung aufweisen)
- Begegnungsformate im Unternehmen (z.B. „Nachmittag der Begegnung“)
- Grüße zu besonderen Lebenssituationen (Geburtstag, Geburt eines Kindes, Tod eines Angehörigen)
- Regelung der Gestaltung der Beendigung des Dienstverhältnisses (Verabschiedungskultur)

1.3 Bildungsangebote (Martyria)

Verbindlich umzusetzen:

- **Künftig sind für alle neuen Beschäftigten in der offenen diakonischen Arbeit und in der Pflege innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beschäftigungsbeginn Onboarding-Kurse als angeordnete Fortbildungen (siehe § 3 der Anlage 1.4.1 zur KAO) durchzuführen.** Ab einem Beschäftigungsgrad von 50 % sind diese Kurse in einem Umfang von zwei Tagen, bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 % in einem Umfang von einem Tag anzuordnen. Eine Splittung der Kurse auf halbe Tage ist möglich. Diese Kurse können über das Diakonische Werk Württemberg gebucht oder eigenständig in der Einrichtung durchgeführt werden. Denkbar sind hier auch Kooperationen mit benachbarten diakonischen Einrichtungen oder im Kirchenbezirk. Elemente der Onboarding-Kurse können z.B. sein:

- Vermittlung wichtiger biblischer Inhalte und Vermittlung der Grundzüge christlicher Theologie
- Geschichte der Diakonie und ihre maßgeblichen Gründergestalten
- die Verknüpfung zwischen Diakonie und Kirche
- die aktuelle Gestalt der Diakonie und ihre Aufgaben
- Angebote der Diakonie, z.B. Sozial- und Lebensberatung, Ehe- und Familienberatung, Schwangeren- und Schwangerenkonfliktberatung, Suchtberatung etc.

Empfohlen:

- regelmäßige fachspezifische Fortbildungsangebote, in denen kirchlich-diakonische Themen mitberücksichtigt werden (Diakonie kompakt)
- Unterstützung und Förderung bei der berufsbegleitenden Ausbildung zum Diakon/zur Diakonin im Zentrum Diakoniat
- Sichtbare Zeichen in den Einrichtungen (Gestaltung der Räume, Verwendung eines Corporate Design und Bereitstellung spiritueller Literatur für Mitarbeitende und Klienten)

1.4 Seelsorge für Mitarbeitende, Klienten und Angehörige (Diakonia)

Verbindlich umzusetzen:

- **Seelsorge ist ein zentrales Kennzeichen einer evangelischen Einrichtung. Wichtig ist die Verlässlichkeit seelsorgerlicher Angebote. Für jede hilfesuchende Person (Mitarbeitende/r, Klient/in oder Angehörige/r) muss ein Seelsorger oder eine Seelsorgerin im Vorhinein benannt sein und nicht erst im Krisenfall gesucht werden.** Hier ist gut vorstellbar, dass es zu Mischlösungen zwischen zentral Verantwortlichen (Diakoniepfarrer/in eines Kirchenbezirks), ortsnahen Kräften (Ortspfarrer/in) oder einrichtungsbezogenen Personen kommt. **Auch muss immer mindestens ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin der Einrichtung selbst geschult und in der Lage sein, seelsorgerisch tätig zu werden**, also z.B. ein Gebet mit Klienten/Klientinnen zu sprechen. Wichtig ist die Klärung der Zuständigkeit und Verbindlichkeit. Die verbindliche Festlegung hat in Absprache mit dem Dekan/der Dekanin zu erfolgen.

Empfohlen:

- Gebetsangebote und die Bereitstellung geeigneter Vorlagen und Literatur
- Gestaltung des Bezugs zur örtlichen Kirchengemeinde
- Gesprächsbereitschaft von geschulten Mitarbeitenden der Einrichtung
- Möglichkeit des Besuchs des Seelsorgekurses des DWW
- Implementierung einer Abschiedskultur bei Todesfällen
- Bereitstellung von Trauerangeboten
- regelmäßiger Austausch über diakonische Werte und ethische Haltungen in Arbeitsteams und Festlegung, wer für deren Einbringung verantwortlich ist

Die unter 1.1 bis 1.4. genannten Punkte sind verbindlich umzusetzen bzw. zu beachten. Damit gelten künftig für die Anstellung der Beschäftigten folgende Voraussetzungen:

2. Einstellung von Beschäftigten im Bereich der VGPs 26, 41, 42, 43, 54 und 54 a

2.1 Für **Beschäftigte in der offenen diakonischen Arbeit** ohne Ausbildung, mit förderlicher Fortbildung, mit förderlicher Ausbildung, Fachhauswirtschafter/-innen für ältere Menschen, Familienpfleger/innen, Dorfhelfer/innen sowie Fahrer/innen im Mahlzeitendienst, für **Beschäftigte in der Pflege** ohne Ausbildung, Pflegehelfer/innen und Pflegefachkräfte, für Masseur/Masseurinnen und medizinische Bademeister/innen, Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen, Ergotherapeuten und Ergotherapeutinnen und Diätassistenten und Diätassistentinnen dürfen **keine besonderen Anforderungen mehr in Bezug auf die Konfession** im Bewerbungsverfahren gestellt werden. Dies bedeutet, dass es keines Zusatzen mehr in der Stellenausschreibung bedarf, kein Fragerecht besteht (mit Ausnahme in Bezug auf die Gliederungspunkte 3 und 4) und auch **keine Ausnahmegenehmigung mehr erforderlich** ist. Es wird vor Ort ausschließlich entschieden, ob die Person geeignet ist. Dies gilt entsprechend für Ärztinnen und Ärzte, es sei denn, dass diese eine leitende Funktion, z.B. Leitung eines stationären Hospizdienstes, innehaben; dann gelten die in Nr. 2.2 beschriebenen Voraussetzungen.

Dazu zählen auch Personen, die eine **Ausbildung in der Pflege** gemäß der Anlage 2.1.1 zur KAO (nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Besonderer Teil Pflege) absolvieren.

Dagegen gilt dies nicht für **Pflegediakoninnen und Pflegediakone**. Für deren Anstellungsfähigkeit ist weiterhin § 5 Diakonen- und Diakoninnengesetz maßgeblich.

2.2 Für **Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Diakonie-/Sozialstationen und stationären Hospizdiensten und deren ständige Stellvertretungen**, für **Beschäftigte als Leitung einer Tagespflege, als Teamleitung, als Pflegedienstleitung, als ständige Stellvertretung der Pflegedienstleitung und für Beschäftigte in der Tätigkeit von Einsatzleiterinnen/Einsatzleiter und für die Beschäftigten der Einrichtung, die gemäß Nr. 1.4 für Seelsorge zuständig sind**, gilt aufgrund der mit ihrer Stelle verbundenen Verantwortung für das diakonische Profil der Einrichtung 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.**

Für Angehörige von christlichen Gemeinschaften, die nicht der ACK auf Bundesebene oder der ACK Baden-Württemberg angeschlossen sind, kann für die in Nr. 2.2 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.

Die Verantwortlichkeit für das diakonische Profil und deren Ausgestaltung (Umsetzung der Profilbildungsmaßnahmen gemäß Nr. 1.1 bis 1.4, Implementierung eines Leitbildes/von Leitwerten, Zuständigkeit für die weitere organisationale Verankerung von Profilfragen und -verantwortlichkeiten) ist dabei in die Stellenbeschreibung aufzunehmen.

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.

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.

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 der Anlage zu diesem Rundschreiben 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. Auf Nr. 1.3 wird Bezug genommen.

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.

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, 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.

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

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Frisch
Oberkirchenrat

Anlagen:
Verpflichtungserklärung zur Loyalität