

**Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie für den Bereich der privatrechtlichen Dienstverhältnisse
(ARR Berufl. Mitarbeit)**

Vom 5. Dezember 2000

(KABI 2001 S. 5)

Zuletzt geändert durch ARK-Beschluss v. 28.4.2017, veröffentlicht durch Bek vom 30.5.2017 (KABI S. 260)

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 21. November 2000 gemäß § 2 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 30. März 1977 (KABI S. 95), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 10. April 2000 (KABI S. 193), mit Zustimmung des Landessynodalausschusses, des Landeskirchenrates und des Diakonischen Rates folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Abs. 1 ARRG veröffentlicht wird:

Inhaltsübersicht (redaktionell)

Titelseite

Änderungsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Voraussetzungen für eine berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie

§ 3 Allgemeine Voraussetzungen zur Begründung des Dienstverhältnisses

§ 4 Besondere Voraussetzungen zur Begründung des Dienstverhältnisses

§ 5 Verpflichtungen der kirchlichen und diakonischen Dienstgeber

§ 6 Loyalitätsobliegenheiten

§ 7 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

§ 8 Änderungsverfahren

§ 9 Inkrafttreten

Fragebogen zu Vereinigungen

Auslegungs- und Anwendungshinweise zu §§ 4 und 5 Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit vom 28. April 2017

Text gilt seit 01.07.2017

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Dienststellen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihrer Dekanatsbezirke, (Gesamt-)Kirchengemeinden und kirchlichen Stiftungen^[1] sowie des Diakonischen Werkes Bayern und seiner ordentlichen Mitglieder.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt entsprechend für die außerordentlichen Mitglieder des Diakonischen Werkes Bayern, sofern für diese in ihrer Kirche keine Regelung wesentlich gleichen Inhalts getroffen wurde.

(3) Sie gilt nicht für Personen in privatrechtlichen Dienstverhältnissen, für die Regelungen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses entsprechende Anwendung finden.^[2]

[1] Siehe hierzu insbesondere die Dienstvertragsordnung sowie den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder. Die Muster-Dienstverträge können per E-Mail beim Landeskirchenamt abgerufen werden. Siehe hierzu die Bek vom 5.9.2000 (KABI S. 385).

[2] Siehe hierzu § 3 DiVOPf.

§ 1: Text gilt seit 01.01.2001

§ 2 Voraussetzungen für eine berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie

(1) 1Berufliche Mitarbeit in der Kirche und ihrer Diakonie ist eine besondere Form, am Auftrag der Kirche mitzuwirken. 2Sie kann deshalb nicht unabhängig von der persönlichen Haltung zum christlichen Glauben und zur Kirche geschehen. 3Die Leitungen kirchlicher Einrichtungen und diakonischer Träger wirken darauf hin, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Eigenart des kirchlichen und diakonischen Dienstes kennen, verstehen und bejahen.

(2) Alle kirchlichen und diakonischen Dienstgeber und die sie vertretenden Personen sowie alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen die kirchliche Prägung und Tätigkeit der Einrichtung anerkennen.

(3) Die Leitungen geben den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor, welche grundlegenden Voraussetzungen sie aufgrund der Zielsetzung der Einrichtung und ihrer Stellung in der Einrichtung erfüllen müssen, um ihrer Aufgabe in der Kirche und ihrer Diakonie gerecht werden zu können.

(4) 1Bei der Einstellung haben die Verantwortlichen zu klären, ob künftige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihren Dienst glaubwürdig erfüllen können. 2Dazu ist vor Abschluss des Dienstvertrages,^[1] insbesondere im Einstellungsgespräch, neben der fachlichen Befähigung zu prüfen, ob Bewerber und Bewerberinnen den kirchlichen und diakonischen Zielen der Einrichtung zustimmen und die in § 6 genannten Loyalitätsverpflichtungen erfüllen können und wollen.

^[1] Siehe hierzu insbesondere die Dienstvertragsordnung sowie den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder. Die Muster-Dienstverträge können per E-Mail beim Landeskirchenamt abgerufen werden. Siehe hierzu die Bek vom 5.9.2000 (KABI S. 385).

§ 2: Text gilt seit 01.01.2001

§ 3 Allgemeine Voraussetzungen zur Begründung des Dienstverhältnisses

(1) 1Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. 2Ihre Konfession ist im Dienstvertrag festzuhalten. 3Sollten sie einer nichtchristlichen Religionsgemeinschaft angehören oder konfessionslos sein, ist dies ebenfalls im Dienstvertrag festzuhalten.

(2) 1Für eine Einstellung in den Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie ist nicht geeignet, wer sich kirchenfeindlich betätigt. 2Zum Nachweis, dass der Bewerber oder die Bewerberin nicht in Beziehung zu einer kirchenfeindlichen Vereinigung steht, ist der als Anlage beigefügte Fragebogen zu Vereinigungen auszufüllen.

(3) Für eine Einstellung in den Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie ist ferner nicht geeignet, wer sich durch sein Verhalten in Widerspruch zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland setzt.

§ 3: Text gilt seit 01.01.2001

§ 4^[1] Besondere Voraussetzungen zur Begründung des Dienstverhältnisses^[2]

(1) Kirchliche Einrichtungen und diakonische Träger dürfen Aufgaben in Verkündigung, katechetischer Unterweisung und in herausgehobenen Leitungsfunktionen nur Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen anvertrauen, die einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland^[3] oder einer anderen Kirche angehören, die mit den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland Kirchengemeinschaft erklärt oder die gegenseitige Einladung zum Abendmahl vereinbart hat.^[4]

(2) 1Für das Anvertrauen von Aufgaben in Seelsorge und in sonstigen Leitungsfunktionen gilt Absatz 1 entsprechend. 2Sie dürfen darüber hinaus im begründeten Ausnahmefall auch Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen übertragen werden, die Angehörige von Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland^[5] angeschlossen sind, wenn

- a) keine geeigneten Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen gewonnen werden können, die die Voraussetzungen des Absatz 1 erfüllen, oder
- b) sie für die Erfüllung der Aufgaben eine deutlich bessere Eignung aufweisen und erwarten lassen, dass sie einen wirkungsvolleren Beitrag zur Erfüllung des kirchlich-diakonischen Auftrags leisten werden.

(3) 1Für das Anvertrauen anderer Aufgaben in Kirche und Diakonie gilt Absatz 2 entsprechend. 2Sie dürfen darüber hinaus im begründeten Ausnahmefall auch Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen übertragen werden, die keiner Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft nach Abs. 1 oder Abs. 2 Satz 2 angehören, wenn

- a) keine geeigneten Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen gefunden werden können, die die Voraussetzungen des Absatz 2 erfüllen, und der Dienst sonst nicht oder nur eingeschränkt aufrechterhalten werden könnte, oder
- b) an die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen aufgrund ihrer Tätigkeiten einfache kirchliche Loyalitätsanforderungen gestellt werden und sie für die Erfüllung der Aufgaben deutlich besser geeignet sind.

(4) 1In jedem Einzelfall sind die wahrzunehmenden Aufgaben und das jeweilige Umfeld unter Beachtung der Größe der Einrichtung und ihres sonstigen Personalbestandes zu berücksichtigen. 2Die evangelische Prägung einer Einrichtung darf in keinem Fall beeinträchtigt werden.

[1] § 4 neu gef. gemäß ARK-Beschluss vom 28.4.2017, veröffentlicht durch Bek vom 30.5.2017 (KABI S. 260), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2017.

[2] Siehe hierzu die Auslegungs- und Anwendungshinweise, wiedergegeben im Anschluss an die ARR Berufl. Mitarbeit.

[3] Wegen der einzelnen Gliedkirchen siehe die Fußnote zu Art. 24 Abs. 2 GO-EKD.

[4] **Hinweis:** Kirchengemeinschaft wurde erklärt mit der Evangelisch-methodistischen Kirche in Deutschland (EmK). Gegenseitige Einladung zum Abendmahl wurde mit dem Katholischen Bistum der Altkatholiken in Deutschland, der Kirche von England und der Arbeitsgemeinschaft Mennonitischer Gemeinden in Deutschland (AMG) vereinbart.

[5] Die Fachgruppe Kirche ist sich darüber einig, dass auch eine Mitgliedschaft in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Bayern akzeptiert wird.

§ 4: Text gilt seit 01.07.2017

§ 5[1] Verpflichtungen der kirchlichen und diakonischen Dienstgeber[2]

(1) 1Kirchliche und diakonische Dienstgeber haben im Sinne der Aufgabenerfüllung das Wohl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu beachten, sie zu begleiten und zu unterstützen. 2Innerhalb der sachlichen und finanziellen Rahmenbedingungen haben sie daher ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu fördern. 3Dabei soll die berufliche Fort- und Weiterbildung ein besonderes Gewicht haben. 4In die betriebliche Fort- und Weiterbildung sind Veranstaltungen mit Themen des Glaubens, der christlichen Wertorientierung sowie der Bewältigung der spezifischen Belastung der einzelnen Dienste angemessen miteinzubeziehen.[3]

(2) 1Für neu eingestellte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen muss der Dienstgeber geeignete Maßnahmen zum Kennenlernen des Auftrags und der Identität der Einrichtung ergreifen. 2Dabei sind insbesondere die mit der jeweiligen Beschäftigung verbundenen Loyalitätsanforderungen sowie vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu berücksichtigen. 3Die Teilnahme an diesen Maßnahmen ist für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen verpflichtend.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 28.4.2017, veröffentlicht durch Bek vom 30.5.2017 (KABI S. 260), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2017.

[2] Siehe hierzu die Auslegungs- und Anwendungshinweise, wiedergegeben im Anschluss an die ARR Berufl. Mitarbeit.

[3] Siehe hierzu die [Fortbildungsrichtlinien](#).

§ 5: Text gilt seit 01.07.2017

§ 6[1] Loyalitätsobliegenheiten

(1) 1Die Glaubwürdigkeit der Kirche wird auch daran gemessen, in welcher Weise kirchliche und diakonische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihr Leben gestalten und ihre Aufgaben erfüllen. 2Das Recht Kritik zu üben wird durch die persönliche Loyalitätspflicht des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin nicht berührt.

(2) 1Von den durch § 4 Abs. 1 erfassten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. 2Sie haben sich loyal gegenüber der evangelischen Kirche und ihrem Dienstgeber zu verhalten. 3Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Seelsorgeaufgaben oder in der christlichen Unterweisung oder solche, die leitend tätig sind, übernehmen eine besondere Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. 4Ihr Verhalten wird aufgrund ihrer beruflichen Stellung und Aufgabe besonders in der allgemeinen Öffentlichkeit beobachtet und als beispielgebend gewertet. 5Von ihnen wird daher erwartet, dass sie sich in besonderer Weise darum bemühen, innerhalb und außerhalb des Dienstes christlichen Grundsätzen gerecht zu werden.

(3) Von anderen christlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten, sich loyal gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrem Dienstgeber verhalten und dazu beitragen, die Werte des Evangeliums in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(4) Nichtchristliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und sich loyal gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrem Dienstgeber zu verhalten.

(5) Die in den Absätzen 3 und 4 formulierten Loyalitätsverpflichtungen haben die Beschäftigten vor der Beschäftigungsaufnahme schriftlich zu bestätigen.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 28.4.2017, veröffentlicht durch Bek vom 30.5.2017 (KABI S. 260), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2017.

§ 6: Text gilt seit 01.07.2017

§ 7 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) Christliche Verantwortung und Fürsorge verpflichten die Dienstaufsicht kirchlicher und diakonischer Dienststellen, frühzeitig über einen Verstoß gegen eine Obliegenheit mit dem

Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin zu sprechen und zu versuchen, die Ursachen einer Beanstandung oder eines Konflikts durch Beratung, Fortbildung oder andere geeignete Maßnahmen zu beseitigen.

(2) 1Insbesondere im Falle des Wegfalls einer Voraussetzung zur Begründung des Dienstverhältnisses nach den §§ 2, 3 und 4 oder eines Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit nach § 6 kann als letzte Maßnahme eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund in Betracht gezogen werden, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z.B. durch Gespräch, Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung) auf Dauer behoben werden kann.

2Die Umstände des Einzelfalles sind, ehe eine Kündigung ausgesprochen wird, jeweils genau zu prüfen und abzuwägen. 3Hierzu gehören insbesondere Ausmaß der Gefährdung der Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Einrichtung, Belastung der Dienstgemeinschaft sowie Stellung und Aufgabe des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin.

(3) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen werden insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend angesehen:

- 1.bei einem in § 4 Abs. 1 genannten Einsatzbereich der Austritt aus einer in § 4 Abs. 1 genannten Kirche; Ausnahmen kommen nur bei umgehendem Wiedereintritt oder Übertritt zu einer anderen in § 4 Abs. 1 genannten Kirche in Betracht,
- 2.bei einem in § 4 Abs. 2 genannten Einsatzbereich der Austritt aus einer in § 4 Abs. 2 genannten Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft; Ausnahmen kommen nur bei umgehendem Wiedereintritt oder Übertritt zu einer anderen in § 4 Abs. 2 genannten Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft in Betracht,
- 3.ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen darstellt,
- 4.ein kirchenfeindliches Verhalten,
- 5.die Beteiligung an einer Organisation mit kirchenfeindlichen Zielen,
- 6.eine schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung.

(4) Ein Grund für eine Kündigung kann auch gegeben sein, wenn ein Verhalten vorliegt, das im Widerspruch zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland steht oder bei einer persönlichen Verfehlung, die strafrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

(5) 1Ein nach Absatz 3 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in einem in § 4 Abs. 1 und 2 genannten Einsatzbereich begangen wird.

2Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles dies als unangemessen erscheinen lassen.

§ 7: Text gilt seit 01.01.2001

§ 8 Änderungsverfahren

Künftige Änderungen dieser Arbeitsrechtsregelung bedürfen der Zustimmung des Landessynodalausschusses, des Landeskirchenrates und des Diakonischen Rates.

§ 8: Text gilt seit 01.01.2001

§ 9 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2001 in Kraft.

* * *

§ 9: Text gilt seit 01.01.2001

zu § 3 Abs. 2 der ARR Berufl. Mitarbeit

Fragebogen zu Vereinigungen

Anlässlich meiner Bewerbung um Einstellung beantworte ich folgende Fragen:

A)

1.

Bestehen oder bestanden in den letzten 12 Monaten Beziehungen zu Sekten oder anderen religiösen Vereinigungen (z.B. Hare Krishna, Mun, Zeugen Jehovas, Universelles Leben)?

Nein

Ja, nämlich
.....

(nähere Bezeichnung)

2.
Nahmen Sie in den letzten 3 Jahren oder nehmen Sie an Veranstaltungen, Kursen, Schulungen, Seminaren o. ä. bei o.g. Gruppierungen teil?

Nein

Ja, nämlich
.....

(nähere Bezeichnung)

3.
Unterstützen Sie o.g. Gruppierungen auf ideelle, finanzielle oder andere Weise?

Nein

Ja, nämlich
.....

(Art und Weise der Unterstützung)

B)

1.

Stehen Sie in geschäftlichen oder sonstigen Beziehungen (z.B. ehrenamtlicher oder angestellter Mitarbeiter, Vereinsmitglied, Inhaber eines vertraglichen Nutzungsrechts hinsichtlich der Technologie des Gründers der Scientology-Organisation, L. Ron Hubbard) zu einer Organisation, die nach Ihrer Kenntnis die Technologie von L. Ron Hubbard verwendet oder verbreitet oder nach diesen Methoden arbeitet? (Unter den Begriff Organisationen fallen alle Organisationen, Gruppen und Einrichtungen der Scientology-Organisation, d.h. z.B. auch solche, die sich im sozialen und wirtschaftlichen Bereich oder im Bildungsbereich betätigen.)

Nein

Ja, nämlich

.....

(nähere Bezeichnung)

2.

Unterliegen Sie den Weisungen einer Organisation, die Hubbards Technologie verwendet oder verbreitet?

Nein

Ja, nämlich

.....

(nähere Bezeichnung)

3.

Nahmen Sie in den letzten 3 Jahren oder nehmen Sie an Veranstaltungen, Kursen, Schulungen, Seminaren o. ä. bei o.g. Gruppierungen teil, die die Technologie von L. Ron Hubbard verwenden oder verbreiten oder nach diesen Methoden arbeiten, oder haben Sie sich hierzu bereits angemeldet?

Nein

Ja, nämlich

.....

(nähere Bezeichnung)

4.

Unterstützen Sie o.g. Gruppierungen auf ideelle, finanzielle oder andere Weise?

Nein

Ja, nämlich

.....

(Art und Weise der Unterstützung)

5.

Arbeiten Sie nach Methoden von L. Ron Hubbard oder wurden Sie nach diesen Methoden geschult?

Nein

Ja

.....

(nähere Bezeichnung)

.....

.....

Ort, Datum

Unterschrift

: Text gilt seit 01.01.2001

Auslegungs- und Anwendungshinweise zu §§ 4 und 5 Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit vom 28. April 2017^[1]

Zum 1. Juli 2017 werden die §§ 4 und 5 der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit geändert. Mit Beschluss vom 28. April 2017 hat die Arbeitsrechtliche Kommission zur Sicherstellung der einheitlichen Anwendung folgende verbindliche Auslegungshinweise erlassen:

A. Allgemeines:

- 1.** Berufliche Mitarbeit im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie ist immer Teilhabe an der christlichen Dienstgemeinschaft und am Verkündigungsauftrag.
- 2.** Voraussetzung für eine Beschäftigung bei Kirche oder Diakonie ist, dass den Mitarbeitenden diese Teilhabe bewusst ist und sie ihren Dienst in Bejahung dieser Teilhabe wahrnehmen.
- 3.** Beides kann in erster Linie von Mitarbeitenden erwartet werden, die als Kirchenmitglieder Mitglied der Glaubensgemeinschaft sind. Deswegen ist die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche regelmäßig Grundvoraussetzung jeder Beschäftigung bei Kirche und Diakonie.

4.Das förmliche Kriterium der Kirchenmitgliedschaft kann jedoch nicht kategorisch ausschließliches Kriterium für eine Beschäftigung bei Kirche und Diakonie sein. Die Bereitschaft, als Teil einer christlichen Dienstgemeinschaft am Auftrag der Kirche aktiv mitzuwirken, kann auch von Mitarbeitenden erwartet werden, die Mitglied einer Aek-Kirche sind. Konfessionslose Mitarbeitende müssen zumindest den kirchlichen Auftrag kennen, ihn achten und sich loyal gegenüber der Kirche und diesem Auftrag verhalten.

5.Unter diesen Voraussetzungen ist in Anbetracht der zunehmenden Schwierigkeiten insbesondere diakonischer Dienstgeber, auf dem Arbeitsmarkt qualifiziertes evangelisches Personal zu gewinnen, eine moderate Öffnung der derzeit geltenden Regelungen angezeigt. Die Regelungen müssen dabei klar und für alle anwendbar sein.

6.Im Gegenzug müssen verstärkte Anstrengungen unternommen werden, das Wesen des christlichen Glaubens und des kirchlichen Auftrags (nicht nur, aber vor allem nicht-christlichen) Mitarbeitenden durch entsprechende Fortbildungsangebote^[2] zu vermitteln.

7.Es ist Aufgabe der Leitungsorgane, in jedem Fall sicherzustellen, dass der evangelische Charakter kirchlicher und diakonischer Einrichtungen gewahrt und erkennbar bleibt.

B. Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

I. Zu § 4 Absatz 1:

1.Mit dem Begriff der „katechetischen Unterweisung“ sind Aufgaben bezeichnet, die schwerpunktmäßig eine an einem Lehrplan orientierte, pädagogisch verantwortete Vermittlung von Glaubensinhalten sowie deren didaktisch-methodische Umsetzung zum Gegenstand haben, insbesondere im evangelischen Religionsunterricht. Nicht umfasst sind also primär allgemein-pädagogische Aufgaben wie z.B. die Arbeit als Erzieher oder Erzieherin im Kindergarten.

2.Mit dem Begriff der „herausgehobenen Leitungsfunktionen“ sind solche Leitungsaufgaben bezeichnet, die auf die inhaltliche Ausgestaltung der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags maßgeblichen Einfluss haben oder die Außenwahrnehmung der kirchlichen Organisation prägen. Entscheidend ist die Letztverantwortung für die strategische Entwicklung einer Dienststelle. Verhalten, Persönlichkeit und Führungsstärke von Personen, die solche Aufgaben wahrnehmen, werden der Kirche unmittelbar zugerechnet. Umfasst sind damit insbesondere Aufgaben in der Leitung der Landeskirche und Diakonie selbst sowie zumindest größerer landeskirchlicher und diakonischer Einrichtungen. Sofern es sich nicht um lediglich intern wirkende Abwesenheitsvertretungen handelt, erstreckt sich die Regelung auch auf die Stellvertretungen herausgehobener Leitungsfunktionen.

II. Zu § 4 Absatz 2:

1.Zum Begriff der „Seelsorge“: Seelsorge wird in der Regel durch Angehörige von Berufsgruppen ausgeübt, für deren Beschäftigung ohnehin besondere gesetzliche Regelungen bestehen (Pfarrer, Diakone, Religionspädagogen). Der Anwendungsbereich erstreckt sich deswegen primär auf Bereiche der von Dekanatsbezirken getragenen Anstaltsseelsorge sowie der Anstalts- und Telefonseelsorge in diakonischer Trägerschaft, in denen angestelltes Personal tätig ist.

2.Mit dem Begriff der „sonstigen Leitungsfunktionen“ sind alle Leitungsaufgaben bezeichnet, die nicht „herausgehobene“ Leitungsfunktionen im Sinne des Abs. 1 sind. Umfasst sind davon insbesondere alle Mitglieder von Dienststellenleitungen. Umfasst sind darüber hinaus innerhalb von Dienststellen Mitarbeitende, denen die eigenverantwortliche Leitung von einzelnen Arbeitsbereichen anvertraut ist.

3.Potenzielle Mitarbeitende sind nicht „geeignet“ im Sinne der Regelung, wenn nicht zu erwarten ist, dass sie die zu übertragende Aufgabe in fachlicher oder persönlicher Hinsicht zu bewältigen in der Lage sind.

Der Nachweis, dass keine geeigneten evangelischen Mitarbeitenden gewonnen werden können, kann nur erbracht werden, wenn in einer Stellenausschreibung explizit darauf hingewiesen wurde, dass die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche erwartet wird und sich daraufhin keine geeignete Bewerbung ergeben hat. Dabei muss die Stellenausschreibung in einer Weise veröffentlicht werden, dass die anzusprechende Gruppe potenzieller Mitarbeitender in angemessener Zahl erreicht wird.

4.Eine „deutlich bessere Eignung“ liegt vor, wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin die zu übertragende Aufgabe offensichtlich und mit für die Einrichtung spürbar besserem Ergebnis bewältigen wird. Zu diesem Zweck sind neben der Konfessionszugehörigkeit nicht nur die fachliche Qualifikation, sondern zusätzlich die persönlichen Stärken und Schwächen, beruflichen und sonstigen Vorerfahrungen zu berücksichtigen. Die Konfessionszugehörigkeit muss jedoch in jedem Fall vorrangiges Einstellungskriterium bleiben und nur bei offenkundig besserer Eignung darf ausnahmsweise das Kriterium der Konfessionszugehörigkeit zurückstehen.

5.Ein „wirkungsvollerer Beitrag“ zur Erfüllung des kirchlich-diakonischen Auftrages ist zu erwarten, wenn als Ergebnis einer Gesamtschau der fachlichen Qualifikation und persönlichen

Eignung zu erwarten ist, dass der Bewerber oder die Bewerberin trotz fehlenden evangelischen Bekenntnisses als Teil der in der jeweiligen Dienststelle gelebten christlichen Dienstgemeinschaft der Erfüllung des kirchlichen Auftrags deutlich mehr dienen wird als eine konkurrierende Person mit evangelischem Bekenntnis. Von der für die Einstellungsentscheidung zuständigen Person wird erwartet, dass sie eine umfassende Würdigung und Abwägung der Stärken und Schwächen der für die Wahrnehmung einer Aufgabe in Frage kommenden Personen vornimmt.

6.Die Begründung von Ausnahmen vom Konfessionserfordernis muss in jedem Fall schriftlich dokumentiert werden.

III. Zu § 4 Absatz 3:

1.Ein Ausnahmefall liegt nur vor, wenn im Einzelfall die Voraussetzungen des Buchst. a oder b jeweils gründlich geprüft und aufgrund dieser Prüfung bejaht werden. Die Etablierung einer auf Absatz 3 bezogenen allgemeinen Einstellungspraxis ist ausgeschlossen.

2.Zur „Geeignetheit“ siehe oben II. 3.

3.Vor der Einstellung eines nicht der christlichen Glaubensgemeinschaft angehörenden Bewerbers ist stets zu prüfen, ob die zu übertragende Aufgabe überhaupt notwendig wahrzunehmen ist. Die Alternative, auf die Wahrnehmung der Aufgabe (oder durch interne Umsetzung von Mitarbeitenden auf die Wahrnehmung einer anderen Aufgabe) zu verzichten, muss ernsthaft geprüft und abgewogen werden. Die absolute Grenze dieser Abwägung bildet Absatz 4.

4.„Nur einfache kirchliche Loyalitätsanforderungen“ werden an Mitarbeitende gestellt, die schlichte Unterstützungsaufgaben wahrnehmen, also für das rein praktische Funktionieren einer Einrichtung zuständig sind und insbesondere keine repräsentierenden Aufgaben haben oder mit vertraulichen Informationen in Berührung kommen.

5.Zu „deutlich besserer Eignung“ siehe oben II. 4.

6.Die Begründung von Ausnahmen vom Konfessionserfordernis muss in jedem Fall schriftlich dokumentiert werden.

7.Bei konfessionslosen Mitarbeitenden soll die Probezeit auch genutzt werden, um festzustellen, ob sie die in sie gesetzten Erwartungen hinsichtlich der Erfüllung ihrer Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

IV. Zu § 4 Absatz 3 und 4:

Ein früherer Austritt aus einer christlichen Kirche lässt erwarten, dass eine Person nicht für den Dienst bei Kirche und Diakonie geeignet ist, da sie durch bewusste Abwendung von der Kirche in besonderer Weise deren Missbilligung zum Ausdruck gebracht hat. Es ist im Einzelfall – auch unter Berücksichtigung der Gründe für den früheren Austritt – zu prüfen, ob sich jemand, der sich aktiv von der Kirche abgewandt hat, hinreichend in die christliche Dienstgemeinschaft einzubringen verspricht.

V. Zu § 4 Absatz 4:

Eine feste Quote, welcher Anteil nicht-evangelischer oder keiner christlichen Kirche angehörender Mitarbeitender zur Wahrung der evangelischen Prägung einer Einrichtung notwendig ist, lässt sich nicht generalisiert festlegen. Allein die formale Zugehörigkeit der Mitarbeitenden zu einer Kirche kann ohnehin nicht die evangelische Prägung sicherstellen. Insoweit reicht die Wirkung der Vorschrift über den arbeitsrechtlichen Bereich hinaus, indem sie sich an die Leitung jeder kirchlichen oder diakonischen Einrichtung richtet und sie zu einer dem kirchlichen Auftrag gerecht werdenden Gestaltung des Miteinanders innerhalb der Einrichtung und ihrer Wirkung nach außen anhält. Dieser grundlegende Auftrag konkretisiert sich in jeder einzelnen Einstellungsentscheidung in der Pflicht, zu prüfen, inwieweit der Gesamt-Personalbestand das evangelische Profil (noch) trägt. Je eher auch leitungsnahe Aufgaben von nicht-evangelischen Mitarbeitenden wahrgenommen werden, umso notwendiger ist aber eine starke Basis evangelischer Mitarbeitender.

VI. Zu § 5 Absatz 2:

1.Im Regelfall müssen innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres Maßnahmen im Umfang von zwei Arbeitstagen vorgesehen werden.

2.Der Umfang kann im Einzelfall in angemessenem Umfang reduziert werden, insbesondere wenn

–Mitarbeitende befristet oder in Teilzeitbeschäftigung eingestellt werden,

–an Mitarbeitende nur einfache Loyalitätsanforderungen nach § 4 Abs. 3 Satz 2 Buchst. b gestellt werden oder

–Mitarbeitende bereits Vorerfahrungen im kirchlichen Dienst (auch ehrenamtliche Tätigkeiten) mitbringen.

3. Der Umfang kann im Einzelfall in angemessenem Umfang erhöht werden, insbesondere wenn Mitarbeitende keiner Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen Kirche angehören, die mit den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland Kirchengemeinschaft erklärt oder die gegenseitige Einladung zum Abendmahl vereinbart hat.

4. Es ist den Dienstgebern überlassen, ob sie eigene Maßnahmen entwickeln und anbieten oder Angebote Dritter nutzen. Maßstab sollen die in Entwicklung befindlichen Formate der „Willkommenstage für neue Mitarbeitende in Kirche und Diakonie“ sein.

C. Beispielhafte Zuordnung einzelner Aufgaben/Berufe:

I. § 4 Abs. 1; Verkündigung, katechetische Unterweisung, herausgehobene Leitung:

- Pfarrer/Pfarrerin
- Kirchenmusiker/Kirchenmusikerin auf A- und B-Stellen
- Jugendreferent/Jugendreferentin auf Stellen des Landesstellenplanes
- Religionspädagoge/Religionspädagogin auf Stellen des Landesstellenplanes
- Religionslehrer/Religionslehrerin
- Katechet/Katechetin
- Abteilungsleitung im Landeskirchenamt sowie deren Stellvertretung

II. § 4 Abs. 2; Seelsorge, sonstige Leitungsfunktionen:

- Mitarbeitende mit Aufgaben in der Telefon-, Notfall- und Anstaltsseelsorge
- Kindergartenleiter/Kindergartenleiterin
- Geschäftsführungen von Gesamtkirchenverwaltungen, Verwaltungsstellen und diakonischen Einrichtungen sowie deren ständige Vertretungen
- Mitglieder von Dienststellenleitungen im Sinne des MVG
- Referenten/Referentinnen im Landeskirchenamt und vergleichbare Positionen in kirchlichen und diakonischen Diensten, Werken und Einrichtungen
- Chefarzt/Chefärztin
- Schulleiter/Schulleiterin

III. § 4 Abs. 3; andere Aufgaben:

- Kranken-/Alten-/Kinderpfleger/-pflegerin
- Erzieher/Erzieherin
- Fahrer/Fahrerin
- Assistent/Assistentin/Pfarramtssekretär/Pfarramtssekretärin
- Arzt/Ärztin
- Kirchner
- Handwerksmeister
- Sonstige Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen
- Sonstige Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Verwaltung
- Sonstige Lehrkräfte
- Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin

IV. § 4 Abs. 3 Satz 2 Buchst. b; Aufgaben, mit deren Wahrnehmung einfache Loyalitätsanforderungen verbunden sind:

- Bote/Botin
- Drucker/Druckerin
- Hauswirtschaftsmitarbeiter/Hauswirtschaftsmitarbeiterin
- Küchenhelfer/Küchenhelferin
- Raumpfleger/Raumpflegerin
- Wäscherei
- Arbeiter/Arbeiterin

Das Rundschreiben des Landeskirchenamtes vom 12. Juli 2001, Az. 26/0-0-8 Bd. 3, verliert damit seine Geltung.

[1] **[Amtl. Anm.:**] Die Auslegungs- und Anwendungshinweise zu §§ 4 und 5 der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit vom 28.4.2017 werden als verbindlich erklärt.

[2] Siehe hierzu die Fortbildungsrichtlinien.

: Text gilt seit 01.07.2017