Az. 26/0-0-8 Bd. 3 →RS 840

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

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 28. April 2017 gemäß § 2 Abs. 2 und § 3 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 (KABl S. 95), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 6. Mai 2016 (KABl S. 144), mit Zustimmung des Landeskirchenrates, des Landessynodalausschusses und des Diakonischen Rates folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Abs. 1 ARRG veröffentlicht wird:

§ 1

Die Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der 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 (KABl 2001 S. 5) wird wie folgt geändert:

1. § 4 erhält folgende Fassung:

„§ 4 **Besondere Voraussetzungen zur Begründung des Dienstverhältnisses.** (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 oder einer anderen Kirche angehören, die mit den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland Kirchengemeinschaft erklärt oder die gegenseitige Einladung zum Abendmahl vereinbart hat.

(2) Für das Anvertrauen von Aufgaben in Seelsorge und in sonstigen Leitungsfunktionen gilt Absatz 1 entsprechend. Sie 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 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) Für das Anvertrauen anderer Aufgaben in Kirche und Diakonie gilt Absatz 2 entsprechend. Sie 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) In jedem Einzelfall sind die wahrzunehmenden Aufgaben und das jeweilige Umfeld unter Beachtung der Größe der Einrichtung und ihres sonstigen Personalbestandes zu berücksichtigen. Die evangelische Prägung einer Einrichtung darf in keinem Fall beeinträchtigt werden."

2. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Es wird folgender Absatz 2 angefügt:

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

3. Dem § 6 wird folgender Absatz 5 angefügt:

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

§ 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2017 in Kraft.

München, 30. Mai 2017
Der Leiter des Landeskirchenamts
Oberkirchenrat Dr. Nikolaus Blum

---

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

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

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 Evang.-Luth. 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 AcK-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 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.

Az. 23/0-1-28 →RS 551/1

Bekanntmachung zur Änderung der Bekanntmachung zum Vollzug der Verordnung zur Durchführung des Pfarrbesoldungsgesetzes

Die Bekanntmachung zum Vollzug der Verordnung zur Durchführung des Pfarrbesoldungsgesetzes (VollzBekDVPfBesG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Oktober 2015 (KABl 2016 S. 20), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 2. Mai 2017 (KABl S. 237), wird wie folgt geändert:

I.

Der 1. Abschnitt (Hervorgehobene Pfarrstellen) wird wie folgt geändert:

Der Nr. 1 des Unterabschnitts „Kirchenkreis Bayreuth § 1 Abs. 1 Hervorgehobene Pfarrstellen" werden folgende Wörter angefügt:

„Münchberg III DB Münchberg"

II.

Diese Bekanntmachung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2017 in Kraft.

München, 6. Juni 2017
im Auftrag:
Helmut Völkel
Oberkirchenrat

Verordnung zur Änderung der Ausführungsverordnung zur Kirchlichen Haushaltsordnung

Der Landeskirchenrat erlässt gemäß Art. 77 Abs. 1 der Kirchenverfassung mit Zustimmung des Landessynodalausschusses aufgrund von § 62 der Kirchlichen Haushaltsordnung folgende Verordnung zur Änderung der Ausführungsverordnung zur Kirchlichen Haushaltsordnung:

§ 1
Änderung von § 1 AVKHO

§ 1 der Ausführungsverordnung zur Kirchlichen Haushaltsordnung vom 27. Juli 2010 (KABl S. 311, ber. S. 444), geändert durch Verordnung vom 13. Januar 2015 (KABl S. 56), wird wie folgt neu geändert:

1. Abschnitt V. Rechnungswesen wird wie folgt gefasst:

„Abschnitt V. Rechnungswesen

48. Bilanz und Ergebnisrechnung

48.1 Nicht realisierbare und realisierbare Sachanlagen

(1) Das Sachanlagevermögen ist in nicht realisierbare und realisierbare Sachanlagen zu unterteilen.