



Grüß Gott

Gerhard Berlig
Landeskirchenamt
Referat Arbeitsrecht
Arbeitsrechtliche Kommission, Geschäftsführer
Tel. 089/5595310
gerhard.berlig@elkb.de
www.ark-bayern.de

Agenda

Neues aus der ARK

1. Erweiterung der Zahlung von Zulagen gem. § 16 Abs. 5 DiVO
2. Restmittel Sonderfonds Altersteilzeit
3. Positionierung der ARK zur Richtlinie der beruflichen Mitarbeit in der EKD und ihrer Diakonie





1. Beschluss der ARK vom Juli 2024:

Weiterentwicklung der tariflichen Möglichkeiten für Mitarbeitende
(Einfügung eines neuen § 24 Abs. 6 DiVO, Ergänzung zu § 16 Abs. 5 DiVO)

§ 16 Abs. 5 DiVO:

(5) Zur *regionalen Differenzierung*, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.



§ 24 DiVO wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 4 wird die Zahl „2024“ durch die Zahl „2027“ ersetzt.

((Die Arbeitsmarktzulage gem. § 24 Abs. 4 DiVO für päd. Personal in Kitas kann bis 2024 weitergewährt werden.))

2. Absatz 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Abweichend zu § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-L kann Beschäftigten mit einem Entgelt der Stufe 5 bis zu 15 v. H. der Stufe 2 in Form einer Zulage gewährt werden. Bei Erreichen der Endstufe (Stufe 6) vermindert sich die Zulage um den Differenzbetrag zwischen den Stufen 5 und 6.“



Nach dem Rechtstext beträgt die Differenzzulage bis zu zwei Stufen. Dies ist in Stufe fünf nicht möglich, weil die Stufe sechs die Endstufe ist. Somit betragen beispielsweise die Zulagen (Differenz Stufe 5 zur Stufe 6) der Entgeltgruppen 11 (5) 156,68 € mtl. und 12 (5) 172,13 € mtl. In der Stufe 5 verweilen die Mitarbeitenden fünf Jahre, in denen sie ggf. die Zulage zwischen Stufe 5 und Stufe 6 erhalten.

Durch Gewährung dieser höheren Zulage von 15 % der Stufe 2 (in Entgeltgruppe 11 ein Betrag von max. 584,76 €; in Entgeltgruppe 12 ein Betrag von max. 606,13 €) wird in Stufe 5 ein erhöhter Anreiz geschaffen, qualifizierte Fachkräfte halten und gewinnen zu können.

Anspruchsvoraussetzungen

- *Zur regionalen Differenzierung und zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten*

Diese Regelung findet im kirchlichen Bereich keine Anwendung, sie bedürfte als abstrakt-generelle Regelung einer Entscheidung der ARK.

- Zur Deckung des Personalbedarfs, Bindung von qualifizierten Fachkräften

Beide Tatbestandsmerkmale weisen die höchste Praxisrelevanz auf. Während sich das Tatbestandsmerkmal "zur Deckung des Personalbedarfs" auf Einstellungen bezieht, werden mit dem Merkmal "zur Bindung von qualifizierten Fachkräften" bereits vorhandene Beschäftigte adressiert, um deren Abwanderung zu verhindern.

Mit dem Merkmal "zur Deckung des Personalbedarfs" soll der Arbeitgeber Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel begegnen können. Das Tatbestandsmerkmal setzt voraus, dass der Personalbedarf sonst quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend gedeckt werden kann.



Die Zulagenzahlung an vorhandene, qualifizierte Fachkräfte hat das Ziel, diese an den Arbeitgeber zu binden und ggf. einer Abwanderung vorzubeugen.

Die Anwendung des Tatbestandsmerkmals erfordert sehr viel Fingerspitzengefühl. Legt der Beschäftigte bereits ein konkretes Angebot von einem anderen Arbeitgeber vor, hat er sich intensiv mit seinem Weggang auseinandergesetzt. In der Regel hat ein Loslösungsprozess begonnen, der mit einer Zulagengewährung auf lange Dauer nicht mehr aufgehalten werden kann. Andererseits führt eine Zulagengewährung immer zu erheblichen Eingriffen in das Entgelt- und möglicherweise sogar in das Hierarchiegefüge der Behörde, die in Anschlussforderungen münden oder zu Störungen im Betriebsklima führen können. Insoweit wird ein äußerst restriktiver Einsatz dieses Instruments empfohlen.

Beschluss der ARK am 05.11.2024: Änderung der ARR ü. d. Altersteilzeit (ARR-ATZ) neu, RS 791/1; Restmittel Sonderfonds Altersteilzeit

Auf der Basis des Spruchs des Schlichtungsausschusses vom 30. Juni 2014 unter Vorsitz von Herrn Professor Dr. Hermann Reichhold hat die ARK am 17. Oktober 2014 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen.

Grundsätzlich soll diese Regelung vor allem denjenigen älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen, die aufgrund von Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte bzw. krankheitsbedingt kaum mehr in der Lage sind, im Rahmen der bisherigen Arbeitszeit bis zum Zeitpunkt des Erreichens der Rente wegen Alters zu arbeiten.

Ferner kann ein Personalüberhang durch das Angebot, Altersteilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen, möglicherweise schneller abgebaut werden.

§ 4 Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Altersteilzeitregelung.

(1) Altersteilzeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung setzt voraus, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

- a) das 60. Lebensjahr, schwerbehinderte Menschen und ihnen nach § 2 Absatz 3 SGB IX Gleichgestellte das 58. Lebensjahr vollendet haben und
- b) eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von zehn Jahren bei demselben Dienstgeber im Sinne von § 39 Absatz 3 Satz 1 DiVO vollendet haben und
- c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,
- d) sowie zusätzlich
 - Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung im Sinne von § 2 Absatz 2, 3 SGB IX besteht oder
 - Personalüberhang besteht, der durch Altersteilzeit beschleunigt abgebaut werden kann oder
 - dadurch eine personenbedingte Kündigung vermieden werden kann.



(2) Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung kommt nicht in Betracht, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Dies gilt auch, wenn der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin nach ärztlicher Feststellung (§ 12 Abs. 3 DiVO) arbeitsunfähig ist oder voraussichtlich bis zum Ende der Arbeitsphase arbeitsunfähig sein wird.

(3) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

Amtliche Anmerkung: Siehe hierzu §§ 35 ff, 235 ff SGB VI.

Konditionen

Quote: keine

Dauer: max. 5 Jahre

Zeit: 50 % der bisherigen Arbeitszeit

Aufstockung Entgelt: 20 %; der Arbeitgeber stockt das Teilzeitentgelt um 20 Prozent (nicht Prozentpunkte) auf, d.h. bei 50 Prozent Arbeitszeit wird 60 Prozent des früheren Bruttogehalts bezahlt. Die Garantie eines bestimmten Nettoeinkommens gibt es nicht mehr. Der Aufstockungsbetrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei, unterliegt aber dem „Progressionsvorbehalt“ (d.h. die steuerpflichtigen Einkünfte werden dadurch etwas höher besteuert).

Aufstockung RV-Beiträge: 80 %, der Arbeitgeber ist nach dem Altersteilzeitgesetz verpflichtet, die Rentenversicherungsbeiträge (AN u. AG) Beiträge 80 Prozent aufzustooken.

EZVK wird nicht aufgestockt.

Hinzuverdienst: Grundsätzlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze (538 €).

Leerung des

Dem § 4 Abs. 1 wird folgender Absatz 1a angefügt:

„(1a) Unbeschadet von Absatz 1 kann Altersteilzeit nach folgenden Maßgaben gewährt werden:

- a) vollendetes 63. Lebensjahr und
- b) Beschäftigungszeit (§ 39 Abs. 3 DiVO) von mindestens 20 Jahren und
- c) versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem [dritten Buch Sozialgesetzbuch](#) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit von mindestens 1.080 Kalendertagen und
- d) Genehmigung durch das Landeskirchenamt.



Anträge können beim Landeskirchenamt gestellt werden, bis die Restmittel des „Sonderfonds Altersteilzeitarbeit“, die von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu deren eigener Beschäftigungssicherung durch Verzicht auf Urlaubsgeld aus dem Jahr 1998 zurückgestellt wurden, aufgebraucht sind. Der Zuschuss beträgt 50 v. H. der den Dienstgebern durch Gewährung der Altersteilzeitarbeit entstehenden Mehrkosten, maximal 20.000 Euro.“



Begründung:

Die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern hat im April und Mai 1998 für das Jahr 1998 beschlossen, zugunsten beschäftigungssichernder und beschäftigungsfördernder Maßnahmen das Urlaubsgeld 1998 für die Mitarbeitenden im privatrechtlichen Dienstverhältnis unter Berücksichtigung einer sozialen Komponente auszusetzen. Das Geld wurde in einen Sonderfonds einbezahlt. In diesem Sonderfonds befinden sich noch ca. 350.000 €, die zeitnah zweckgebunden ausgegeben werden sollen, indem Altersteilzeitmaßnahmen außerhalb von § 4 Abs. 1 ARR-ATZ neu genehmigt und finanziert werden.

Bei der Neuregelung handelt es sich um eine Kannbestimmung. Ziel ist, den Sonderfonds spätestens bis Ende 2026 zu leeren.

Ein Sonderfondsausschuss (Schöpf, Laupenmühlen, Klemm, Berlig) trifft sich erstmals am 15.11.2024 um Details zu besprechen.

3. Positionierung der ARK zur Richtlinie der beruflichen Mitarbeit in der EKD und ihrer Diakonie

Die besonderen Voraussetzungen zur Begründung eines Dienstverhältnisses in Kirche und Diakonie und der Verpflichtungen der kirchlichen und diakonischen Dienstgeber sind in §§ 4, 5 der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit (RS 840) geregelt. Die Auslegungs- und Anwendungshinweise sind nach RS 840 abgedruckt.

Die Mitarbeiterrichtlinie der EKD und ihrer Diakonie wurde in der Bekanntmachung der Neufassung vom 20. Januar 2024 im Amtsblatt der EKD veröffentlicht.

Kirche und ihre Diakonie stehen insbesondere vor folgenden **Herausforderungen**, denen sie sich offensiv stellen und zu deren Umsetzung die neu gefasste Mitarbeiterrichtlinie der EKD beitragen soll:



- zunehmendes Handeln unter Marktbedingungen
- zunehmender Fachkräftemangel
- zunehmend multireligiös und säkularer werdende Gesellschaft

Die ELKB prüft gerade, ob bereits im Vorgriff auf die seit Jahren ausstehende Entscheidung des BVerfG in Sachen Egenberger eine Änderung der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit im Bereich der ELKB erfolgen soll.

Dazu wurde eine Arbeitsgruppe installiert in der jede der in der ARK vertretenen Gruppierungen (DG Kirche, DG Diakonie, DN Kirche, DN Diakonie) mit jeweils zwei Personen vertreten ist.

Derzeitige Rechtslage:

§ 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.



Zu Buchst. C z. B:

I. § 4 I: Pfarrer*in, Religionslehrer*in, Kirchenmusiker A und B-Stelle

§ 4 II: Kita-Leitungen, Referent. im LKA, Chefärztin, Schulleiter*in

§ 4 III: Krankenpfl., Erzieher*in, Kirchner*in, PfrAmtsSekr.

§ 4 IV: Bote, Druckerin, Raumpfleger*in.

Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

§ 7 (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) Insbesondere 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.



Die Umstände des Einzelfalles sind, ehe eine Kündigung ausgesprochen wird, jeweils genau zu prüfen und abzuwägen. Hierzu 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:

§ 40 DiVO: Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung i.S.v. § 626 BGB ist unter anderem

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche, ihrer Lehre oder ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland organisierten Kirche.

Kirchliches Selbstbestimmungsrecht

Nach Art. 140 GG iVm Art. 137 WRV ordnet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheit selbst im Rahmen der für alle geltenden Gesetze.

Nach der (noch nicht revidierten) Rechtsprechung des BVerfG gehören hierzu alle Maßnahmen, die in Verfolgung der vom kirchlichen Grundauftrag her bestimmten Aufgaben zu treffen sind, wie zB Vorgaben struktureller Art, aber auch die **Personalauswahl** und die mit diesen Entscheidungen untrennbar verbundene Vorsorge zur Sicherstellung der „religiösen Dimension“ des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses.

Grundsätze der noch relevanten Rechtsprechung des BVerfG

Die **Formulierung des kirchlichen Propriums** obliegt allein den Kirchen und ist als elementarer Bestandteil der korporativen Religionsfreiheit durch Art. 4 I und II GG verfassungsrechtlich geschützt. Für die Frage, welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, sind deshalb allein die von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe von Belang.

Die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine „Abstufung“ der Loyalitätsobliegenheiten eingreifen soll, ist eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit.

*Über die entsprechenden Vorgaben der verfassten Kirche dürfen sich die staatlichen Gerichte nach der Rechtsprechung des BVerfG nicht hinwegsetzen. Sie sind lediglich berechtigt, die Darlegungen des kirchlichen AG auf ihre **Plausibilität** hin zu überprüfen.*

Abweichend: EuGH, Urteil vom 17.04.2018 (Az.: C-414/16) Fall Egenberger; Kirchenzugehörigkeit und berufliche Mitarbeit

„Das Erfordernis, dass Bewerber um eine bei der Kirche zu besetzende Stelle einer bestimmten Religion angehören, muss Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können.

Dieses Erfordernis muss notwendig und angesichts des Ethos der Kirche aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten sein und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen.“

Juristische Problematik

Die jüngsten Rechtsprechungen von EuGH und BAG widersprechen der bisherigen ständigen Rechtsprechungen des BVerfG zum Kirchlichen Selbstbestimmungsrecht.

BVerfG im Jahr 1985:

„Es bleibt damit grundsätzlich den Verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was ‚die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert‘, was ‚spezifisch kirchliche Aufgaben‘ sind, was ‚Nähe‘ zu ihnen bedeutet, welches die ‚wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre‘ sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist.“

Ausschreibungstext

Bis zur endgültigen höchstrichterlichen Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht empfehlen wir bei Tätigkeiten, die unter § 4 Abs. 3 der ARR Berufl. Mitarbeit zu subsumieren sind, folgenden Ausschreibungstext zu verwenden:

„Wir erwarten grundsätzlich aber nicht zwingend die Zugehörigkeit zur Evangelisch–Lutherischen Kirche in Bayern oder einer anderen Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.“

Prof. Reichold zu Kirchenaustritt

aus: Das Arbeits- und Tarifrecht der katholischen Kirche
2. Auflage 2024

Die Rechtsprechung des EuGH gibt ein neues **Abwägungskonzept** vor, welches den Diskriminierungsschutz im kirchlichen Arbeitsrecht stärkt und die Begründung von Sonderrechten nur dann ermöglicht, wenn ein tatsächlicher, kohärenter und systematischer Bezug zum Ethos der Kirche besteht.

Das Unionsrecht – und auch die nationale Rechtsprechung – fordern hier eine differenziertere Lösung.

Der Automatismus in der Gleichstellung von Kirchenaustritt und ethosgefährdendem oder gar kirchenfeindlichem Verhalten verkennt zudem die Tatsache, dass die Gründe für einen Kirchenaustritt vielschichtig sind und Menschen, die aus der Kirche ausgetreten sind, nicht a priori ungeeignet sind für den Dienst in Kirche, Caritas und Diakonie und greift daher zu kurz.

EKD Mitarbeiterrichtlinie;

§ 4 Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) 1Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie sowie in den weiteren zugeordneten Einrichtungen tätigen Mitarbeitenden richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrages in seiner konkreten Ausgestaltung. 2Das Erfordernis der Mitgliedschaft von Mitarbeitenden in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung.

- (2) 1Für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil wird die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorausgesetzt. 2Dies gilt für die evangelische Kirche, ihre Diakonie sowie für deren weiteren zugeordneten Einrichtungen. 3Der Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche gleichgesetzt ist die Mitgliedschaft in einer Kirchengemeinschaft mit der EKD.



(3) 1In weiteren Fällen kann auf Grund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erforderlich sein. 2Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Tätigkeit mit einer Verantwortung für die evangelische oder christliche Profilierung der Dienststelle oder Einrichtung oder einer glaubwürdigen Vertretung nach außen verbunden ist oder die Umstände ihrer Ausübung dies unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfeldes erforderlich machen. 3Der Anstellungsträger legt diese Erfordernisse entsprechend fest

§ 6 Verstöße gegen Anforderungen durch Mitarbeitende

- 1) 1Erfüllen Mitarbeitende eine in dieser Richtlinie genannte Anforderung an die Mitarbeit im Dienst der Kirche und ihrer Diakonie oder einer zugeordneten Einrichtung nicht EKD-Mitarbeitsrichtlinie MR-EKD 798.1 28.05.2024 EKvW 3 mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. 2Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise behoben werden kann.
- 2) Absatz 1 findet auch Anwendung auf Mitarbeitende, die während des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche austreten, wobei das jeweilige Mitgliedschaftserfordernis nach § 4 zu berücksichtigen ist.
- 3) Für die Fortführung des Dienstes 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.

Perspektive:

Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit (RS 840) der ELKB sich dem Grunde nach der Mitarbeiterrichtlinie der EKD und ihrer Diakonie im Regelungsgehalt angepasst werden wird. Bis dahin entfaltet die jetzt geltende Fassung Wirkung.