

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART 2005-01-03
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149 - 0
Sachbearbeiter/in - Durchwahl
Frau Rieger - 275
Email: Elke.Rieger@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 721/6

An die
Evang. Pfarrämter
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -,
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und
Kirchenbezirksrechner, großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen der Diakoniestationen,
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Neufassung des Rundschreibens über die Erteilung von Ausnahme- genehmigungen für unter die KAO fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Rundschreiben des OKR vom 2. Januar 1997 AZ 25.00 Nr. 539/6, 18. November
1998 AZ 25.00 Nr. 583/6 und 27. Dezember 2001 AZ 25.00 Nr. 667/6

Mit o. a. Rundschreiben hat der Oberkirchenrat das Verfahren zur Erteilung von Ausnahme-
genehmigungen für die Anstellung nichtevangelischer Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden und Praktikanten / Praktikantinnen
nach § 5 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 a) KAO sowie für Sonderregelungen bei
der Eingruppierung oder Vergütung nach den §§ 8 und 17 Absatz 2 und 3 der KAO
dergestalt geändert und vereinfacht, dass die Ausnahme-
genehmigungen des Ober-
kirchenrats gemäß § 5 oder gemäß § 8 bzw. § 17 KAO für entsprechende Sonderre-
gelungen im Dienstvertrag **dann als erteilt gelten, wenn die in dem o. a. Rund-
schreiben vom 18. November 1998 - AZ 25.00 Nr. 583/6 genannten Vorausset-
zungen erfüllt sind.**

**Aufgrund der seit Einführung dieses Verfahrens gemachten positiven Erfah-
rungen und die mit dieser Regelung sowohl für die kirchlichen Anstellungsträ-
ger als auch den Oberkirchenrat verbundene Verwaltungsvereinfachung und
Kostensparnis wird die mit Rundschreiben vom 27. Dezember 2001 zunächst
bis zum 31. Dezember 2004 verlängerte Regelung um weitere 3 Jahre, d. h. bis
31. Dezember 2007 verlängert.**

Danach gelten Ausnahme-
genehmigungen des Oberkirchenrats nach § 5 und § 8
bzw. § 17 KAO **weiterhin bis zum 31. Dezember 2007 dann als erteilt, wenn die
im o. a. Rundschreiben vom 18. November 1998 genannten Voraussetzungen
erfüllt sind.**

Aus gegebenem Anlass werden die Voraussetzungen für die Genehmigungserteilung gemäß §§ 5, 8 und 17 KAO nochmals im Einzelnen aufgeführt:

I. Anstellung von nichtevangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (§ 5 KAO)

Vorbemerkung: § 5 KAO betrifft auch Mitarbeitende, die gemäß § 3 Abs. 1 und Abs. 2 KAO nicht unter die KAO fallen.

1. Genehmigungsfiktion

Wenn folgende Voraussetzungen vorliegen, gilt die Ausnahmegenehmigung gemäß § 5 KAO als erteilt:

- 1.1. Es sind keine ebenso geeigneten evangelischen Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden.
- 1.2. Die Bewerberinnen oder Bewerber sind Mitglied einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland angeschlossen ist. Informationen darüber, welche Kirchen und Glaubensgemeinschaften Mitglieder bzw. Gastmitglieder in der ACK sind, gibt es unter folgender Internet-Adresse: www.kirchen.de/ack. (Für Mitglieder von Glaubensgemeinschaften, die in der ACK den Status eines „Ständigen Beobachters“ haben, gelten die Ausnahmegenehmigungen nicht automatisch als erteilt).
- 1.3. Die Stellenbesetzung ist angesichts der personellen Ausstattung dringend erforderlich.
- 1.4. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, ihren Dienst im Sinne der KAO und nach den Ordnungen der Landeskirche auszuführen und auf Werbung für ihre eigene Glaubensgemeinschaft zu verzichten.
- 1.5. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter üben keine Leitungsfunktion aus (z. B. Kindergartenleitung, Pflegedienstleitung, Geschäftsführung). Die Leitung einer Kindergartengruppe ist keine Leitungsfunktion im Sinne dieser Bestimmungen.

Die Voraussetzungen, die zur Genehmigungsfiktion führen, sind in der Personalakte zu dokumentieren.

Die vorstehend genannte Regelung gilt nicht für Bewerber und Bewerberinnen auf Jugendreferenten-, Gemeindediakonen-, Religionspädagogen-, Mesner- sowie für hauptberufliche Kirchenmusikerstellen. Für diese Stellen, für Stellen mit Leitungsaufgaben sowie Mitglieder anderer, nicht der ACK angehörender Kirchen und Glaubensgemeinschaften sowie für Bewerberinnen und Bewerber, die keiner Kirche angehören oder aus der Kirche ausgetreten sind, muss auch weiterhin eine Ausnahmegenehmigung beim insofern allein zuständigen Referat Arbeitsrecht (Referat 6.2) beantragt werden.

2. Ausnahmegenehmigungen für Bewerberinnen und Bewerber, die keiner ACK-Kirche angehören

Für Mitglieder von Kirchen oder Glaubensgemeinschaften, die nicht Mitglied bzw. Gastmitglied in der ACK sind, ist die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen nach Einzelfallprüfung grundsätzlich nur für einen befristeten Zeitraum möglich, um Engpässe im Personalbereich zu überbrücken.

Dem Antrag sind Informationen über die entsprechende Kirche oder Glaubensgemeinschaft beizufügen, zu der die Bewerberin bzw. der Bewerber gehört. Dabei sind insbesondere von Belang:

- Genauer Name und Adresse der Kirche oder Religionsgemeinschaft sowie einer verantwortlichen Person (Pastor, Gemeindeleiter o. Ä.). Gehört die Ortsgemeinde zu einer übergeordneten Organisation? Wenn ja, zu welcher? (z. B. Vereinigung evangelischer Freikirchen, Forum freikirchlicher Pfingstgemeinden)
- Ökumenische Offenheit. Erkennt die Kirche oder Religionsgemeinschaft an, dass es auch außerhalb ihrer selbst wahre Christen und ewiges Heil gibt? Erkennt sie die Evang. Landeskirche in Württemberg als wahre Kirche Jesu Christi an? Arbeitet sie mit anderen Kirchen zusammen (evtl. im Rahmen der Evang. Allianz oder der VEF)?
- Das Taufverständnis. Wird die Taufe als Sakrament anerkannt? Wird die Säuglingstaufe als gültige Taufe anerkannt und dementsprechend keine Wiedertaufe (Glaubenstaufe) vollzogen?
- Das „sola gratia“. Lässt der Umgang der Verantwortlichen mit den Gemeindegliedern erkennen, dass sie um die Unverfügbarkeit der Gnade Gottes wissen. Wird Zwang bzw. psychischer Druck ausgeübt? Erträgt der Gemeindeleitende Widerspruch? Wie ist das Verhalten gegenüber Gemeindegliedern, die sich von der Kirche oder Religionsgemeinschaft trennen?
- Das Schriftverständnis. Hat die Kirche oder Gemeinde neben der Heiligen Schrift andere verbindliche Offenbarungsquellen? Lässt ihr Umgang mit der Bibel wenigstens ansatzweise hermeneutische Verantwortung erkennen?
- Der Eintritt in die Evangelische Landeskirche wurde angesprochen.

Insbesondere von theologisch geschulten Antragstellern wird dabei ein sorgfältiges und eigenverantwortliches Vorgehen und ein Interesse daran erwartet, wer als Mitglied in die Dienstgemeinschaft aufgenommen werden soll.

3. Allgemeine Hinweise

Die Ausnahmegenehmigung ist rechtzeitig und schriftlich vor Begründung eines Dienstverhältnisses bzw. einer Anstellungszusage einzuholen.

Nach § 50 Abs. 3 KGO i. V. m. Nr. 76 der AVO zur KGO sind Beschlüsse und Rechtsgeschäfte, die der Genehmigung des Oberkirchenrats bedürfen, rechtsunwirksam, solange diese Genehmigung nicht erteilt ist. Dies ergibt sich aus der Verpflichtung der Kirchengemeinden, Kirchenbezirke und sonstigen kirchlichen Dienststellen, die geltenden Bestimmungen zu beachten und gegebenenfalls die erforderlichen Ausnahmegenehmigungen rechtzeitig einzuholen. Auch wird auf § 49 Abs. 4 i. V. m. § 24 Abs. 5 der Kirchengemeindeordnung verwiesen.

Es ist zu beachten, dass bei allen Stellenbesetzungsverfahren geeigneten evangelischen Bewerberinnen und Bewerbern stets Vorrang vor Mitgliedern anderer Glaubensgemeinschaften einzuräumen ist. Sofern evangelische Interessentinnen und Interessenten berechtigt in die engere Bewerberauswahl vorgezogen sind, dürfen diese demnach nicht von ebenso bzw. eventuell besser geeigneten nicht-evangelischen Mitbewerberinnen oder -bewerbern verdrängt werden.

Der Antrag muss eine **Begründung** enthalten, weshalb man sich für einen Bewerber / Bewerberin entschieden hat, der / die nicht der Evangelischen Landeskirche angehört.

Bei Mitarbeitenden, die Leitungsaufgaben wahrzunehmen haben, werden Ausnahmegenehmigungen nur in engen Grenzen erteilt, z. B. wenn es sich um befristete Vertretungsdienste handelt.

Für solche Bewerber / Bewerberinnen, die zwar keine Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche nachweisen können, aber einer landeskirchlichen Gemeinschaft angehören, gilt, dass ihnen der Eintritt in die Evangelische Kirche nahe gelegt wird, zwar nicht unter Zeitdruck, aber doch mit dem Hinweis auf die erwünschte Solidarität mit anderen kirchlichen Mitarbeitern.

Bei Bewerbern / Bewerberinnen, die aus der Kirche ausgetreten sind, ist eine Ausnahmegenehmigung in der Regel nicht möglich. Dies gilt auch, wenn von einem konfessionslosen Bewerber / Bewerberin ein Eintritt in die Evangelische Landeskirche oder eine ACK-Kirche von vornherein ausgeschlossen wird.

Für konfessionslose Bewerber / Bewerberinnen werden lediglich befristete Ausnahmegenehmigungen dergestalt erteilt, dass in der Regel nach einer Bedenkzeit von sechs Monaten ein Kircheneintritt zu erfolgen hat. In begründeten Fällen kann die Ausnahmegenehmigung bis zu einer maximalen Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden.

II. Ausnahmegenehmigungen für Sonderregelungen gemäß §§ 8 bzw. 17 Absatz 2 und 3 KAO

1. Genehmigungsfiktion

Wenn folgende Voraussetzungen vorliegen, gelten Ausnahmegenehmigungen gemäß §§ 8 bzw. 17 KAO als erteilt:

1.1 Die Finanzierung der durch die Ausnahmegenehmigung entstehenden Mehrkosten ist im laufenden Jahr ohne zusätzliche Kirchensteuermittel durch sonstige Haushaltsmittel gesichert und der Kirchenbezirksausschuss hat die für die künftigen

gen Haushaltsjahre benötigten höheren Kirchensteuerzuweisungen anerkannt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach den Grundsätzen zur Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 5 Haushaltsordnung) die einzusetzenden Mittel auf die zur Erfüllung der Aufgabe unbedingt notwendigen Kosten zu beschränken sind. Darüber hinaus ist die Gleichbehandlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu beachten.

Bei Stellen, deren Personalkosten durch Dritte (z. B. Land, Kommunen oder Sonstige) bezuschusst oder anteilig erstattet werden, ist zur Vermeidung von Schwierigkeiten wegen der höheren Personalkosten ein besonders strenger Maßstab anzulegen bzw. die vorherige Zustimmung des Zuschussgebers einzuholen.

1.2 Die Nichterteilung der Ausnahmegenehmigung wäre unter Berücksichtigung der persönlichen Situation der Betroffenen, der langjährigen Berufserfahrung, der besonderen Qualifikation bzw. der besonders herausragenden Leistungen im Vergleich zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Anstellungsträgers oder vergleichbarer Beschäftigter eine **unbillige Härte**. Dies ist vom jeweiligen Anstellungsträger zu prüfen und bis zur Entscheidung darzulegen.

Die Voraussetzungen, die zur Genehmigungsfiktion führen, sind in der Personalakte zu dokumentieren.

2. Ausnahmen

Von der generellen Ausnahmegenehmigung sind folgende Fälle nicht erfasst:

- Anerkennung anderer, als im zutreffenden Vergütungsgruppenplan geforderter Ausbildungen
- Eingruppierung/Vergütung unter- oder oberhalb der von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Vergütungsregelungen
- Eingruppierung in bestimmte Vergütungsgruppen oder -pläne, bei denen die Voraussetzungen der Grundeingruppierung nicht erfüllt sind
- Gewährung von frei vereinbarten Zulagen, die nicht in der KAO oder sonstigen Vergütungsregelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgesehen sind
- Überschreitung der Altersgrenze (§ 32 a KAO)
- Anrechnung früherer Bewährungszeiten in einer nicht dem jetzigen Dienstverhältnis entsprechenden Tätigkeit, insbesondere Anrechnung von Zeiten bei privaten Dienstgebern bzw. Dienstgebern, die nicht in § 18 I Nr. 3 KAO aufgeführt sind
- Vorzeitiger Bewährungsaufstieg
- Ausnahmen von der Ausschlussfrist (§ 36 KAO i. V. m. § 70 BAT)
- Abgeltung von Urlaubsansprüchen im laufenden Arbeitsverhältnis

In den vorstehenden Fällen ist eine Ausnahmegenehmigung beim Oberkirchenrat, Referat Arbeitsrecht (Referat 6.2) zu beantragen. Der Antrag ist entsprechend zu begründen. Vom Oberkirchenrat verweigerte Ausnahmegenehmigungen können nicht durch Ausnahmegenehmigung des KBA ersetzt werden.

Im Zusammenhang mit der Erteilung von Ausnahmegenehmigungen ist zu prüfen, ob der MAV für Sonderregelungen ein Mitbestimmungsrecht, z.B. gemäß § 40 o MVG zusteht. Eine Ausnahmeregelung ist nur rechtswirksam und darf vollzogen werden, wenn die erforderliche Zustimmung der MAV vorliegt oder durch die Schlichtungsstelle nach dem MVG ersetzt wurde.

Einem Antrag auf Ausnahmegenehmigung gemäß §§ 8 bzw. 17 KAO ist die Stellungnahme der MAV beizufügen. Bei Anträgen auf Ausnahmegenehmigung nach § 8 KAO bezüglich der Überschreitung der Altersgrenze sollten die Gründe für die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses stets gründlich abgewogen werden. Dabei ist einerseits die gesteigerte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seine Mitarbeiter zu bedenken, andererseits sollte geprüft werden, ob die Stelle nicht mit jüngeren Arbeit suchenden Personen besetzt werden kann.

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

Hartmann
Oberkirchenrat