Kirchengesetz über die kirchlichen Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit und die Genehmigung von Arbeitsverträgen

Vom 28. Oktober 2017

(KABl. S. 224)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Abschnitt I

§ 1
Geltungsbereich

[1]Dieses Kirchengesetz regelt die kirchlichen Anforderungen an die im privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kirchlichen Körperschaften und der Schulstiftung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und die Genehmigung von Arbeitsverträgen. [2]Abweichende kirchengesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

Abschnitt II
Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit

§ 2
Grundlagen des kirchlichen Dienstes

(1) [1]Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. [2]Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. [3]Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. [4]Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

(2) [1]Die kirchlichen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. [2]Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.

(3) [1]Es ist Aufgabe der kirchlichen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. [2]Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

§ 3
Kirchliche Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Die Auswahl der beruflich in der Kirche tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. [2]Die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. [3]Dies gilt uneingeschränkt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind.

(2) [1]Für Aufgaben der Dienststellenleitung können auch Personen eingestellt werden, die Glieder einer christlichen Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. [2]Satz 1 kann auf andere christliche Kirchen, die im Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz zur Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen gehören, entsprechend angewendet werden. [3]Sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist, können für alle übrigen Aufgaben im Einzelfall auch Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören.

(3) Für Aufgaben im Bereich der Kindertagesstätten und evangelischen Schulen sind Ausnahmen vom Grundsatz der Kirchenzugehörigkeit gemäß Absatz 1 zulässig, sofern der kirchliche Anstellungsträger seinen Aufgaben zur Profilbildung gemäß § 2 Absatz 2 im Übrigen nachkommt.

(4) Für Aufgaben in der Erteilung des Evangelischen Religionsunterrichtes können auch Personen eingestellt werden, die einer Mitgliedskirche der Vereinigung Evangelischer Freikirchen (VEF) angehören.

(5) Personen, die einer zur Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen gehörenden Kirche oder einer Mitgliedskirche des ökumenischen Rates Berlin-Brandenburg angehören, dürfen in Ausnahmefällen nach der Durchführung eines Kolloquiums im kirchenmusikalischen Dienst angestellt werden, wenn eine geeignete Person, die einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft steht, angehört, für die konkrete Stellenbesetzung nicht zu gewinnen ist.

(6) Für eine Einstellung in den Dienst der evangelischen Kirche kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche, aus einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen zu erwerben.

§ 4
Kirchliche Anforderung während des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. [2]Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.

(2) [1]Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. [2]Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.

(3) Von christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten.

(4) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

§ 5
Verstöße gegen kirchliche Anforderung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) [1]Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in diesem Kirchengesetz genannte kirchliche Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. [2]Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.

(2) [1]Für den weiteren Dienst in der evangelischen Kirche kommt nicht in Betracht, wer während des Arbeitsverhältnisses aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche zu erwerben, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. [2]Gleiches gilt für den Austritt aus einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen. [3]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.

Abschnitt III
Genehmigung von Arbeitsverträgen

§ 6
Zustimmung zu Arbeitsverträgen

(1) [1]Arbeitsverträge der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände, der Kirchenkreise und Kirchenkreisverbände sowie Änderungsverträge zu den Arbeitsverträgen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung (kirchenaufsichtliche Genehmigung) der in Absatz 2 genannten Stellen. [2]Hiervon ausgenommen sind Arbeitsverträge mit für eine vorübergehende Tätigkeit eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn das Arbeitsverhältnis auf die Dauer von längstens sechs Monaten befristet ist. [3]Auflösungsverträge (Aufhebungsverträge), mit denen das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird, bedürfen nicht der Zustimmung gemäß Satz 1.

(2) [1]Die Entscheidung über die Erteilung der Zustimmung zu dem Arbeitsvertrag oder dem Änderungsvertrag obliegt dem Rechtsträger des Kirchlichen Verwaltungsamtes. [2]Die Entscheidungsbefugnis kann auf eine im Kirchlichen Verwaltungsamt beschäftigte Person übertragen werden.

(3) [1]Über die Zulassung von Abweichungen vom Grundsatz der Kirchenzugehörigkeit gemäß § 3 Absatz 1 entscheidet bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbänden, der Kirchenkreise und Kirchenkreisverbände der Kreiskirchenrat, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirchlichen Verwaltungsämter deren Träger. [2]Im Falle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in evangelischen Kindertagesstätten kann der Kreiskirchenrat die Entscheidungsbefugnis auf den Vorstand bzw. die Amtsleiterin oder den Amtsleiter des Kirchlichen Verwaltungsamtes oder eine andere vergleichbar geeignete Person (z. B. Vorstand eines Kindertagesstättenverbandes) übertragen. [3]Im Falle landeskirchlicher Ämter und Dienststellen sowie rechtlich unselbstständiger landeskirchlicher Werke und Einrichtungen trifft die Entscheidung über die Abweichung das Konsistorium. [4]Für andere rechtlich selbstständige kirchliche Körperschaften, für das Berliner Missionswerk und die Schulstiftung entscheiden deren zuständige Organe darüber, ob im Einzelfall eine Einstellung trotz fehlender Kirchenzugehörigkeit erfolgen kann.

(4) Soweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zusatzversorgung nach der Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung – ZVO EKiBB – vom 30. Mai 1994 (KABl.-EKiBB S. 112) zusteht, bleibt die Berechtigung und Verpflichtung des Konsistoriums, die der Berechnung der Zusatzversorgung zugrunde zu legenden zustehenden Bezüge festzustellen, unberührt.

(5) Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung über Absatz 1 Satz 2 hinausgehende Ausnahmen von der Zustimmungsbedürftigkeit von Arbeitsverträgen zulassen.

§ 7
Versagung der Zustimmung

(1) Die Zustimmung zu den Arbeitsverträgen und Änderungsverträgen ist zu versagen, wenn

1. für die Einstellung, Weiterbeschäftigung oder Änderung der Vertragsbedingungen eine entsprechende besetzbare Planstelle oder die erforderlichen Personalmittel im Haushalt der betroffenen Körperschaft oder Einrichtung nicht zur Verfügung stehen und die Finanzierung der zu erwartenden Personalkosten auch für die verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses oder für die absehbare Zeit bis zu dessen möglicher Beendigung nicht gesichert erscheint,
2. die Vorschriften des Abschnittes II dieses Kirchengesetzes nicht eingehalten sind,
3. der Arbeitsvertrag oder Änderungsvertrag hinsichtlich der Eingruppierung und der sonstigen Bedingungen nicht dem kirchlichen Arbeitsrecht entspricht und nicht im Einklang mit dem allgemeinen Arbeitsrecht steht oder
4. die sonstigen kirchenrechtlich festgelegten Voraussetzungen für die Begründung oder Verlängerung von Arbeitsverhältnissen oder die Änderung der Vertragsbedingungen nicht eingehalten sind.

(2) Bei Arbeitsverhältnissen der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände kann durch Beschluss des Kreiskirchenrats festgelegt werden, dass die die Einstellung oder Vertragsänderung betreffenden Vorgänge dem Verwaltungsamt auf dem Dienstweg über die Superintendentur zuzuleiten sind.

(3) [1]Gegen die Versagung der Zustimmung kann innerhalb eines Monats Widerspruch bei der Stelle eingelegt werden, die die Zustimmung versagt hat. [2]Kann diese dem Widerspruch nicht abhelfen, leitet sie den Widerspruch an das Konsistorium zur Entscheidung weiter.

Abschnitt IV

§ 8
Schlussbestimmungen

[1]Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft. [2]Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit und die Genehmigung von Arbeitsverträgen vom 16. November 2006 (KABl. 2007 S. 41), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 12. November 2015 (KABl. S. 239), außer Kraft.