

Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt Postfach 10 10 51 33510 Bielefeld

An die Kirchenkreise – Kreiskirchenämter
Superintendentinnen und Superintendents
Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter
Verbände kirchlicher Körperschaften
Ämter und Einrichtungen
Gleichstellungsbeauftragten
der Ev. Kirche von Westfalen
nachrichtlich: Mitglieder der Kirchenleitung
und Dezernate des Landeskirchenamtes

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen (bei Antwort bitte angeben)	Datum
		300.003	31.01.2020

Rundschreiben Nr. 2/2020

Neufassung der Genehmigungsverordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung am 19. Dezember 2019 die in der Anlage beigefügte Verordnung über die kirchenaufsichtliche Genehmigung dienst- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen (Genehmigungsverordnung – GenVO) beschlossen. Die Neufassung der Genehmigungsverordnung ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Sie ist diesem Rundschreiben beigefügt und wird im Februar im Kirchlichen Amtsblatt der EKvW veröffentlicht.

Grundlage für den Beschluss der Kirchenleitung ist Artikel 53 der Kirchenordnung, der der Kirchenleitung die Möglichkeit gibt, bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen Genehmigungserfordernisse zu regeln. Wie bei der bisher geltenden Genehmigungsverordnung beziehen sich die Genehmigungserfordernisse der Neufassung zum einen auf dienstrechtliche Maßnahmen (I.) und zum anderen auf arbeitsrechtliche Maßnahmen (II.).

I. Bei den dienstrechtlichen Maßnahmen für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Kirchenkreise und Kirchengemeinden wird das bisherige System beibehalten, d. h. alle wesentlichen Maßnahmen bleiben genehmigungsbedürftig und die zuständige Genehmigungsbehörde bleibt das Landeskirchenamt (vgl. § 2 i. V. m. § 5 Abs. 2 Nr. 1 GenVO). Gegenüber der bisher geltenden Genehmigungsverordnung wurden lediglich redaktionelle Änderungen vorgenommen, die erforderlich waren, um auf die aktuell einschlägigen Normen des Kirchenbeamtenrechts zu verweisen.

- 2 -

II. Bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchenkreise und Kirchengemeinden verbleibt es mit der Neufassung der Genehmigungsverordnung dabei, dass der vorherigen kirchenaufsichtlichen Genehmigung

- der Abschluss von Arbeitsverträgen,
- die Änderung von Arbeitsverträgen,
- die Kündigung von Arbeitsverträgen und
- der Abschluss, die Änderung und die Kündigung von Ausbildungsverträgen

bedürfen (vgl. § 3 GenVO).

Dabei ist das Landeskirchenamt die zuständige Genehmigungsbehörde, sobald bei Abschlüssen von Arbeitsverträgen ein Entgeltniveau der Eingruppierung in die Entgeltgruppen EG 12, SE 17 oder SD 16 erreicht wird, die durchschnittliche, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens zehn Stunden umfasst und die Arbeitsverträge nicht gem. § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sachgrundlos befristet sind.

Bei Abschlüssen von Arbeitsverträgen mit Mitarbeitenden, die weder Mitglied einer Kirchengemeinde einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, noch Mitglied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, ist das Landeskirchenamt Genehmigungsbehörde.

Bei Änderungen von Arbeitsverträgen ist das Landeskirchenamt die zuständige Genehmigungsbehörde, wenn der zu ändernde Arbeitsvertrag die Voraussetzungen für die Genehmigung durch das Landeskirchenamt bei Einstellungen erfüllt (siehe oben) und die Änderung nicht lediglich in einer Änderung des vereinbarten Beschäftigungsumfanges von weniger als 25 % eines entsprechenden Vollzeitarbeitsverhältnisses besteht.

Wie bisher ist bei Kündigungen Genehmigungsbehörde das Landeskirchenamt. Allerdings gilt dies nicht bei Kündigungen innerhalb der Probezeit, hier ist Genehmigungsbehörde die Superintendentin oder der Superintendent.

Bei allen genehmigungsbedürftigen Maßnahmen, die nicht durch das Landeskirchenamt genehmigt werden müssen, ist Genehmigungsbehörde die Superintendentin oder der Superintendent. Dies gilt dann nicht, wenn die Superintendentin oder der Superintendent selbst Mitglied des Leitungsorgans ist, das die Maßnahme beschlossen hat. In diesen Fällen bedarf die arbeitsrechtliche Maßnahme keiner Genehmigung.

Liegt für einen Bereich ein aktuell von der Landeskirche genehmigter Stellenplan vor und bewegt sich die arbeitsrechtliche Maßnahme innerhalb dieses Stellenplans, bedarf die Maßnahme keiner Genehmigung mehr. Aktuell genehmigt ist ein Stellenplan dann, wenn die Genehmigung nicht länger als fünf Jahre zurückliegt.

Gemäß § 6 der Genehmigungsverordnung bleiben Genehmigungserfordernisse außerhalb dieser Verordnung unberührt. Das betrifft:

1. Mitarbeitende, die unter den Geltungsbereich der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) fallen.

In § 14 Absatz 4 Satz 1 VSBMO heißt es: „Der Abschluss und die Änderung des Arbeitsvertrages sowie die Kündigung bedürfen der Genehmigung des Landeskirchenamtes.“ Für diesen Mitarbeitendenkreis ist demnach weiterhin in allen Fällen Genehmigungsbehörde das Landeskirchenamt.

2. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, für die in § 11 Absatz 1 Satz 2 des Kirchengesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen (KiMuG) geregelt ist: „Der Abschluss, die Änderung und die Kündigung von Arbeitsverträgen bedarf der vorherigen kirchenaufsichtlichen Genehmigung.“ Hier wird nicht ausdrücklich nur auf das Landeskirchenamt als Genehmigungsbehörde verwiesen, so dass die Regelungen der Genehmigungsverordnung über die zuständige Genehmigungsbehörde zu beachten sind.
3. Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten – Fachrichtung Kirchenverwaltung, für die in § 6 Absatz 3 Satz 1 der entsprechenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung geregelt ist: „Der Abschluss oder die Änderung des Berufsausbildungsvertrages bedürfen der Genehmigung durch das jeweilige Landeskirchenamt.“ Damit ist in diesen Fällen zuständige Genehmigungsbehörde das Landeskirchenamt.

In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Vorgaben hinsichtlich der Religionszugehörigkeit für bestimmte Berufsgruppen. Diese sind unabhängig davon, ob die Superintendentin oder der Superintendent oder das Landeskirchenamt Genehmigungsbehörde sind, zu beachten.

In der VSBMO ist die Konfessionszugehörigkeit als Anstellungsvoraussetzung in § 3 Absatz 1 wie folgt geregelt. „Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit darf nur angestellt werden, wer einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen Kirche angehört, mit der die Evangelische Kirche von Westfalen in Kirchengemeinschaft steht, sich zu Wort und Sakrament hält, willens ist, die sich aus dieser Ordnung ergebenden Pflichten zu erfüllen, und die in den Absätzen 2 bis 7 genannten Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt.“

Für Mitarbeitende in den Tageseinrichtungen für Kinder ist in § 5 Ziffern 1 bis 4 der Richtlinie für Tageseinrichtungen für Kinder in der Evangelischen Kirche von Westfalen (TfK-RL) Folgendes geregelt:

- „1. Die Mitarbeitenden der Kindertageseinrichtung sind an den kirchlichen Auftrag gebunden. Sie sind zur regelmäßigen Fortbildung verpflichtet.
2. Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie 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. Eine Abweichung von Ziffer 2 setzt voraus, dass nachweislich trotz angemessener Bemühungen andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen. Bei der Einstellung solcher Mitarbeitenden muss der Einzelfall geprüft werden, insbesondere im Hinblick auf die Größe der Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben der Mitarbeitenden und des jeweiligen Umfeldes.
4. Besondere Anforderungen an die Kirchengemeinschaft werden bei Mitarbeitenden gestellt, zu deren Aufgaben Leitung der Tageseinrichtung oder Gruppenleitung gehört. Bei ihnen kann unbeschadet der Regelung in Ziffer 3 nur mit Zustimmung des Landeskirchenamtes von Ziffer 2 abgewichen werden.“

Für Küsterinnen und Küster ist in § 5 Absatz 1 Satz 1 der Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe (KüsterO) geregelt:

„Als Küster darf nur eingestellt werden, wer einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehört, sich zu Wort und Sakrament hält und willens ist, die sich aus dieser Ordnung ergebenden Pflichten zu erfüllen.“

Für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf A- und B-Kirchenmusikstellen ist in § 4 Absatz 1 Nr. 2 KiMuG geregelt:

„Bewerberinnen und Bewerber auf eine A- oder B- Kirchenmusikstelle müssen Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder Mitglied einer Kirche sein, mit der die Evangelische Kirche in Westfalen in Kirchengemeinschaft verbunden ist.“

Für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf C-Stellen ist in § 5 Absatz 1 Nr. 2 geregelt:

„Bewerberinnen und Bewerber auf eine C-Kirchenmusikstelle sollen Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder Mitglied einer Kirche sein, mit der die Evangelische Kirche von Westfalen in Kirchengemeinschaft verbunden ist; sie müssen einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören.“

Für Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten – Fachrichtung Kirchenverwaltung ist in § 6 Absatz 2 der entsprechenden Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geregelt:

„Die Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses setzt voraus, dass die oder der Auszubildende der evangelischen Kirche angehört und mindestens die Fachoberschulreife besitzt.“

Die Genehmigungsverordnung gilt zunächst für zwei Jahre. In dieser Zeit soll geprüft werden, in welchem Maß die mit der Neufassung verbundene Deregulierung tatsächlich zu einem Abbau des Verwaltungsaufwandes führt.

III. Beispiele:

1. Arbeitsrechtliche Maßnahmen in einer Kirchengemeinde

Einstellungen

- Gemeindegemeindeführerin, evangelisch, EG 5
→ Genehmigung durch die Superintendentin
- VSBMO-Mitarbeiterin, evangelisch, EG 12
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- Erzieherin, katholisch, SE 8a
→ Genehmigung durch die Superintendentin

Änderungen eines Arbeitsverhältnisses

- VSBMO-Mitarbeiterin, EG 9, Anhebung des Beschäftigungsumfanges von 20 Stunden auf Vollzeit
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- Kirchenmusikerin, EG 12, Anhebung des Beschäftigungsumfanges von 19,5 Stunden auf 25 Stunden
→ Genehmigung durch die Superintendentin
- Kirchenmusikerin, EG 12, Anhebung des Beschäftigungsumfanges von 19,5 Stunden auf Vollzeit
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt

Kündigungen

- Kündigung eines Friedhofsmitarbeiters betriebsbedingt nach 20jähriger Tätigkeit
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- Kündigung einer VSBMO-Mitarbeiterin, EG 10, Vollzeit
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- Kündigung einer VSBMO-Mitarbeiterin, innerhalb der Probezeit
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt

2. Arbeitsrechtliche Maßnahmen in einem Kirchenkreis

Einstellungen

- Erzieherin, katholisch, SE 8a
→ Genehmigung durch die Superintendentin
- KiTa-Leitung, katholisch, SE 15
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt (TfK-Richtlinie)
- KiTa-Leitung, evangelisch, SE 15
→ Genehmigung durch die Superintendentin
- KiTa-Leitung, evangelisch, SE 17
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- Mitarbeiterin in einer Einrichtung der Weiterbildung, evangelisch, EG 12
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt

- Verwaltungsmitarbeiterin, katholisch, Beschäftigungsumfang 8 Stunden, EG 12
→ Genehmigung durch die Superintendentin
- Mitarbeiterin in der Öffentlichkeitsarbeit, katholisch, EG 13, 2 Jahre sachgrundlos befristet gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz
→ Genehmigung durch die Superintendentin

Änderungen eines Arbeitsverhältnisses

- VSBMO-Mitarbeiterin, EG 9, Anhebung des Beschäftigungsumfanges von 20 Stunden auf Vollzeit
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- Höhergruppierung einer Mitarbeiterin in der Verwaltung von EG 8 nach EG 10
→ Genehmigung durch die Superintendentin
- Höhergruppierung einer Mitarbeiterin in der Verwaltung von EG 11 nach EG 13
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- VSBMO-Mitarbeiterin, EG 12, Anhebung des Beschäftigungsumfanges von 20 Stunden auf 30 Stunden
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- VSBMO-Mitarbeiterin, EG 10, Anhebung des Beschäftigungsumfanges von 15 auf 20 Stunden
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- Verwaltungsmitarbeiterin, EG 12, Anhebung des Beschäftigungsumfanges von 20 auf 25 Stunden
→ Genehmigung durch die Superintendentin

Kündigungen

- Kündigung einer Verwaltungsmitarbeiterin personenbedingt nach 20jähriger Tätigkeit, EG 6
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt
- Änderungskündigung einer VSBMO-Mitarbeiterin, bisher 25 Stunden Beschäftigungsumfang, zukünftig 20 Stunden Beschäftigungsumfang, EG 9
→ Genehmigung durch das Landeskirchenamt

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Juhl

Anlage

Verordnung
über die kirchenaufsichtliche
Genehmigung dienst- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen
(Genehmigungsverordnung – GenVO)
Vom 19. Dezember 2019

Die Kirchenleitung hat aufgrund von Artikel 53 KO folgende Verordnung erlassen.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden, Kirchenkreise und Verbände von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen betreffen.

§ 2

Dienstrecht

Der vorherigen kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedürfen

1. die Errichtung, Bewertung und Aufhebung der Stellen von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten
2. Ernennungen und Beförderungen von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten sowie sie betreffende beförderungsgleiche Maßnahmen,
3. die Bestätigung und Ernennung nach § 10 Abs. 2 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD (KBG.EKD),
4. die Rücknahme der Ernennung nach § 11 KBG.EKD,
5. die Freistellung nach den §§ 49 bis 51c KBG.EKD,
6. die Abordnung nach § 56 KBG.EKD,
7. die Zuweisung nach § 57 KBG.EKD,
8. die Versetzung zu einem anderen Dienstgeber nach § 58 KBG.EKD,
9. die Wiederverwendung von Kirchbeamtinnen und Kirchbeamten im Wartestand nach § 63 KBG.EKD,
10. die Übertragung eines funktionalen Amtes, dem das statusrechtliche Amt der Kirchbeamtin oder des Kirchbeamten nicht entspricht.

§ 3

Arbeitsrecht

Der vorherigen kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedürfen

1. der Abschluss von Arbeitsverträgen mit Angestellten,
2. die Änderung von Arbeitsverträgen mit Angestellten,

3. die Kündigung von Arbeitsverträgen mit Angestellten,
4. der Abschluss, die Änderung und die Kündigung von Ausbildungsverträgen mit Auszubildenden.

§ 4

Stellenpläne

Die Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Verbände von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen können ihre Stellenpläne kirchenaufsichtlich genehmigen lassen.

§ 5

Genehmigungsbehörde

- (1) Die kirchenaufsichtliche Genehmigung erfolgt durch das Landeskirchenamt oder die Superintendentin oder den Superintendenten.
- (2) Der kirchenaufsichtlichen Genehmigung durch das Landeskirchenamt bedürfen
 1. dienstrechtliche Maßnahmen nach § 2,
 2. a) Abschlüsse von Arbeitsverträgen nach § 3 Nr. 1, die mindestens in die Entgeltgruppe EG 12, SE 17 oder SD 16 (oder nach dem Tabellenentgelt betragsmäßig in eine vergleichbare Entgeltgruppe eines anderen Entgeltgruppenplans des BAT-KF) eingruppiert sind, mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden und die nicht gemäß § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sachgrundlos befristet sind oder
b) Abschlüsse von Arbeitsverträgen nach § 3 Nr. 1 mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die weder Mitglied einer Kirchengemeinde einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, noch Mitglied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist,
 3. Änderungen von Arbeitsverträgen nach Nr. 2a, soweit die Änderung nicht allein in einer Änderung der vereinbarten Arbeitszeit von weniger als 25% eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses besteht,
 4. Kündigungen von Arbeitsverträgen nach § 3 Nr. 1, soweit die Kündigung nicht innerhalb der Probezeit erfolgt,
 5. Stellenpläne nach § 4. Liegt ein genehmigter Stellenplan vor, dessen Genehmigung nicht länger als fünf Jahre zurückliegt, bedürfen arbeitsrechtliche Maßnahmen gemäß Absatz 2 Nr. 2a und Nr. 3 nicht mehr der Genehmigung.
- (3) Der kirchenaufsichtlichen Genehmigung durch die Superintendentin oder den Superintendenten bedürfen arbeitsrechtliche Maßnahmen nach § 3 Nr. 1 bis 4, soweit nicht die kirchenaufsichtliche Genehmigung durch das Landeskirchenamt gemäß Absatz 2 erforderlich ist. Ist die Superintendentin oder der Superintendent Mitglied des Leitungsorgans, das die Maßnahme beschlossen hat, bedarf die Maßnahme keiner Genehmigung.

§ 6

Genehmigungserfordernisse außerhalb dieser Verordnung bleiben unberührt.

§ 7

Inkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt am 0.01.2020 in Kraft und am 31.12.2021 außer Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Verordnung über die kirchenaufsichtliche Genehmigung dienst- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen (Genehmigungsverordnung – GenVO) vom 29. November 1995 (KABl. S. 1996 S. 5) außer Kraft.