

Beschlüsse
der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche
in Bayern
vom 5. Juli 2018
für den Geltungsbereich der DiVO

Für den Geltungsbereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat die ARK Bayern am 5. Juli 2018 folgende Beschlüsse gefasst:

I a. Selbstverpflichtung gemäß § 6 Absatz 5 Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit (ARR Berufl. Mitarbeit; RS 840)

Das Wirken der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihr Erscheinungsbild und ihre Glaubwürdigkeit werden auch geprägt durch ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Deshalb wird von ihnen eine besondere Loyalität erwartet.

Gemäß § 6 Absatz 5 der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor der Beschäftigungsaufnahme folgende in den Absätzen 3 und 4 formulierten Loyalitätsverpflichtungen schriftlich zu bestätigen:

§ 6 Absatz 3: Von christlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten, sich loyal gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrem Dienstgeber verhalten und dazu beitragen, die Werte des Evangeliums in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

§ 6 Absatz 4: Nichtchristliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und sich loyal gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrem Dienstgeber zu verhalten.

Ich erkenne die in § 6 Absatz 3 bzw. Absatz 4 der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit festgelegten Grundsätze an und gehe die Verpflichtung ein, mich entsprechend zu verhalten.

Ich lehne Gewaltanwendung zur Durchsetzung politischer, religiöser, wirtschaftlicher oder politischer Ziele ab und befürwortete ausdrücklich das staatliche Gewaltmonopol.

Ich bin mir der mit der Tätigkeit für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern verbundenen besonderen Loyalitätsanforderungen bewusst und erkenne diese an. Insbesondere werde ich Schrift und Bekenntnis achten, mich loyal gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und meinem Dienstgeber verhalten und dazu beitragen, die Werte des Evangeliums zur Geltung zu bringen.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

I b. Fragebogen zu Vereinigungen¹

Anlässlich meiner Bewerbung um Einstellung beantworte ich folgende Fragen:

A)

1. Bestehen oder bestanden in den letzten 12 Monaten Beziehungen zu Sekten oder anderen religiösen Vereinigungen (z.B. Hare Krishna, Mun, Zeugen Jehovas, Universelles Leben)?

- Nein
 Ja, nämlich
(nähere Bezeichnung)

2. Nahmen Sie in den letzten 3 Jahren oder nehmen Sie an Veranstaltungen, Kursen, Schulungen, Seminaren o.ä. bei o.g. Gruppierungen teil?

- Nein
 Ja, nämlich
(nähere Bezeichnung)

3. Unterstützen Sie o.g. Gruppierungen auf ideelle, finanzielle oder andere Weise?

- Nein
 Ja, nämlich
(Art und Weise der Unterstützung)

B)

1. Stehen Sie in geschäftlichen oder sonstigen Beziehungen (z.B. ehrenamtlicher oder angestellter Dienstnehmer, Vereinsmitglied, Inhaber eines vertraglichen Nutzungsrechts hinsichtlich der Technologie des Gründers der Scientology-Organisation, L. Ron Hubbard) zu einer Organisation, die nach Ihrer Kenntnis die Technologie von L. Ron Hubbard verwendet oder verbreitet oder nach diesen Methoden arbeitet? (Unter den Begriff Organisationen fallen alle Organisationen, Gruppen und Einrichtungen der Scientology-Organisation, d. h. z. B. auch solche, die sich im sozialen und wirtschaftlichen Bereich oder im Bildungsbereich betätigen.)

- Nein
 Ja, nämlich
(nähere Bezeichnung)

2. Unterliegen Sie den Weisungen einer Organisation, die Hubbards Technologie verwendet oder verbreitet?

- Nein
 Ja, nämlich
(nähere Bezeichnung)

¹ Für eine Einstellung in den Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie ist nicht geeignet, wer sich kirchenfeindlich betätigt. Zum Nachweis, dass der Bewerber oder die Bewerberin nicht in Beziehung zu einer kirchenfeindlichen Vereinigung steht, ist dieser Fragebogen zu Vereinigungen auszufüllen (Anlage zu § 3 Absatz 2 der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit; RS 840).

3. Nahmen Sie in den letzten 3 Jahren oder nehmen Sie an Veranstaltungen, Kursen, Schulungen, Seminaren o.ä. bei o.g. Gruppierungen teil, die die Technologie von L. Ron Hubbard verwenden oder verbreiten oder nach diesen Methoden arbeiten, oder haben Sie sich hierzu bereits angemeldet?

- Nein
- Ja, nämlich
(nähere Bezeichnung)

4. Unterstützen Sie o.g. Gruppierungen auf ideelle, finanzielle oder andere Weise?

- Nein
- Ja, nämlich
(Art und Weise der Unterstützung)

5. Arbeiten Sie nach Methoden von L. Ron Hubbard oder wurden Sie nach diesen Methoden geschult?

- Nein
- Ja

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

II. Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (DiVO; RS 650)

§ 1

Die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DiVO) in der Neufassung vom 7. Dezember 2007; KABI 2008 Nr. 1 Sonderausgabe, berichtet S. 209, zuletzt geändert durch ARK-Beschluss vom 25.01.2018, veröffentlicht durch Bek vom 05.02.2018, KABI S. 89, wird wie folgt geändert:

1. § 25 Abs. 2 Satz 2 wird unter Beibehaltung der Amtlichen Anmerkung wie folgt gefasst:

„Bei Höhergruppierungen aus der Stufe 6 der Anlage zur Anlage 7 in eine Entgeltgruppe der Entgeltgruppen 8 Z bis 12 werden die Beschäftigten der Stufe 5 zugeordnet, bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe der Endstufe der neuen Entgeltgruppe.“

Amtl. Anm.: Die Höhergruppierung in die Endstufe der Qualifikationsebene 2 (EG 9 bis zur Stufe 4) kann höchstens in Stufe 4 erfolgen. Die Zuweisung der Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe 9 kann nur dann erfolgen, wenn die Tätigkeit der Qualifikationsebene 3 zuzuordnen ist. Die Anlage zur Anlage 7 bleibt hiervon unberührt.“

2. Anlage 1 Nummer 9 erhält folgende Fassung:

**„9. Sekretariats- und Assistenzkräfte in Pfarramts- und Dekanatsbüros;
Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde**

Entgeltgruppe 5

1. Sekretariatskräfte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Amtl. Anm. 1)
2. Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde (ESG), deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Amtl. Anm. 1)

Entgeltgruppe 6

1. Sekretariatskräfte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. (Amtl. Anm. 1 und 2)
2. Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde (ESG), deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. (Amtl. Anm. 1 und 2)

Entgeltgruppe 7

Assistenzkräfte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert. (Amtl. Anm. 1, 2 und 3)

Entgeltgruppe 8

Assistenzkräfte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert. (Amtl. Anm. 1, 2 und 3)

Entgeltgruppe 9 (bis Stufe 4)

Assistenzkräfte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. (Amtl. Anm. 1, 2 und 3)

Amtl. Anm. 1: Fachkenntnisse sind die Kenntnisse, die zur ordnungsgemäßen Erledigung der auszuübenden Tätigkeit voraussetzen sind. Allgemeine Fähigkeiten, wie z. B. Organisations- oder Verhandlungsgeschick, Geschäftsgewandtheit, Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit usw. sind keine Fachkenntnisse im tariflichen Sinne.

Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises, insbesondere auch detaillierte, anwendungsbezogene Kenntnisse von DV-Verarbeitungssystemen. Allgemeine Kenntnisse oder Grundkenntnisse von Gesetzen, wie z. B. einzelne Paragraphen einer Dienstanweisung, Satzung oder Gebührenordnung reichen nicht aus. Andererseits sind vertieftes Wissen, eingehende, vertiefte, tiefgründige Fachkenntnisse nicht erforderlich. Auch Erfahrungswissen kann "gründliche Fachkenntnisse" begründen, soweit ein fachlicher Bezug gegeben ist. Ein Erfahrungswissen, das dem Allgemeinwissen oder der allgemeinen Lebenserfahrung entspricht, ohne dass ein fachlicher Bezug besteht, genügt nicht.

Die Fachkenntnisse müssen sich nicht zwingend auf Rechtsvorschriften beziehen. Es können auch z. B. Kenntnisse historischer, fremdsprachlicher, bautechnischer Art ausreichen.

Amtl. Anm. 2: Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, in der der Dienstnehmer und die Dienstnehmerin tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Dienstnehmers und der Dienstnehmerin muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

Der Unterschied zwischen den Tätigkeitsmerkmalen "gründliche Fachkenntnisse" und "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" ist ausschließlich quantitativ, d. h. der Begriff der gründlichen Fachkenntnisse ist qualitativ, der Begriff der vielseitigen Fachkenntnisse quantitativ bestimmt. Das Tätigkeitsmerkmal "gründlich" setzt danach eine Erweiterung der Fachkenntnisse der Tiefe nach, das Merkmal "vielseitig" eine Erweiterung der Breite nach voraus. Vielseitige Fachkenntnisse liegen vor, wenn der/die Beschäftigte eine Tätigkeit ausübt, die nähere Kenntnisse mehrerer Gesetze und Verordnungen erfordert. Maßgebend ist also die Menge der zu beachtenden und anzuwendenden Normen und Bestimmungen in Bezug auf das wahrzunehmende Aufgabengebiet. Der Begriff der Vielseitigkeit wird regelmäßig zu bejahen sein, wenn die Aufgaben aus verschiedenen Aufgabenbereichen wahrgenommen werden, sofern jeweils gründliche Fachkenntnisse erforderlich sind.

Amtl. Anm. 3: Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Selbstständig arbeiten, d. h. ohne direkte Anleitung, Aufsicht oder Weisung tätig zu sein, bedeutet nicht selbstständige Leistungen im Sinne des Tarifmerkmals. Unter selbstständiger Leistung ist eine Gedankenarbeit zu verstehen, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, wie insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine eigene geistige Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert. Eine leichte geistige Arbeit genügt nicht. Kennzeichnend für selbstständige Leistungen ist ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin werden Abwägungsprozesse verlangt, es werden Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt. Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin muss also unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen."

3. Anlage 1 Nummer 12 wird wie folgt geändert:

Der Nummer 1 wird folgender Unterabsatz angefügt:

„Bei Unterschreitung der maßgeblichen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze gilt § 2 Abs. 1 Sätze 4-7 der Anlage 7 entsprechend.“

§ 2 Inkrafttreten

- Nr. 1 dieser Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 in Kraft.
Nr. 2 dieser Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 5. Juli 2018 in Kraft.
Nr. 3 dieser Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft.

III. Arbeitsrechtsregelung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes (ARR Prakt: RS 699)

§ 1

Die Arbeitsrechtsregelung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes (ARR Prakt) vom 27. März 2012 (KABI S. 151), zuletzt geändert durch ARK-Beschluss vom 10. Juli 2017, veröffentlicht durch Bekanntmachung vom 16. August 2017 (KABI S. 316), wird wie folgt geändert:

In § 10a wird die Zahl „28“ durch die Zahl „29“ ersetzt.

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 in Kraft.

IV. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Vergütung der vor Beginn oder während ihrer Schul- oder Hochschulausbildung tätigen Praktikanten und Praktikantinnen (PraktVergütARR; RS 698)

§ 1

Die Arbeitsrechtsregelung über die Vergütung der vor Beginn oder während ihrer Schul- oder Hochschulausbildung tätigen Praktikanten und Praktikantinnen (PraktVergütARR) vom 3. Dezember 1991 (KABI 1992 S. 30, ber. S. 55), zuletzt geändert durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 21. Juli 2015, veröffentlicht durch Bekanntmachung vom 1. Februar 2016 (KABI S. 70), wird wie folgt geändert:

In § 2 Abs. 3 Satz 2 wird die Zahl „28“ durch die Zahl „29“ ersetzt.

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 in Kraft.

V. **Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit-
arbeit (ARR-ATZ neu; RS 791/1)**

§ 1

Die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit (ARR-ATZ neu) vom 8. Dezember 2014, KABI 2015 S. 12, wird wie folgt geändert:

§ 12 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die bis zum 31. Dezember 2021 die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2021 begonnen hat.“

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. August 2018 in Kraft.