

**Arbeitsrechtsregelung  
über die Grundlagen der Arbeitsverhältnisse  
der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
im Bereich der Evangelischen Landeskirche  
und des Diakonischen Werkes  
der Evangelischen Landeskirche in Baden  
(AR Grundl-AV)**

Vom 6. April 1984

(GVBl. S. 93)

zuletzt geändert durch Art. 7 AR-Umstellung vom 16. Dezember 2005

(GVBl. 2006 S. 77)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 5. April 1978 (GVBl. S. 78) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

**§ 1**

**Grundbestimmung**

- (1) „Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Kirche bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. „Die Übernahme bestimmter Dienste durch Glieder der Kirche ist Ausdruck aktiver Kirchenmitgliedschaft aus der Verantwortung gegenüber der Gemeinde in all ihren Gliedern gegebenen Auftrag und aus der geistlichen Vollmacht des in der Taufe begründeten Priestertums aller Gläubigen (§ 6 Abs. 2 und § 44 der Grundordnung).
- (2) „Die in den verschiedenen Ämtern und Diensten tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit. „Sie sind deshalb in ihrem Dienst und ihrer Lebensführung diesem Auftrag und seiner glaubwürdigen Erfüllung verpflichtet.
- (3) Diese Verpflichtung bildet die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern und Mitarbeitern in ihrer gemeinsamen Verantwortung als Dienstgemeinschaft in Bindung an Schrift und Bekenntnis und die Ordnung der Landeskirche.

**§ 2**

**Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf die Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstal-

ten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbstständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.

### **§ 3**

#### **Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen**

1Die Arbeitsrechtsregelungen nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz stellen Mindestarbeitsbedingungen dar, von denen nicht zuungunsten des Mitarbeiters abgewichen werden darf. 2Im Arbeitsvertrag ist die Anwendung der Arbeitsrechtsregelungen in der jeweiligen Fassung zu vereinbaren.

### **§ 4**

#### **Einführung, Vorstellung**

Zu Beginn seines Dienstes soll der Mitarbeiter in einem Gottesdienst eingeführt oder auf andere geeignete Weise vorgestellt werden.

### **§ 5**

#### **Allgemeine Dienstpflicht**

(1) 1Der Mitarbeiter hat den ihm anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen. 2Er hat über alle Angelegenheiten, von denen er bei Ausübung seines Dienstes Kenntnis erhält und die ihrer Natur nach oder infolge Anordnung vertraulich sind, Verschwiegenheit zu bewahren, auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht. 3In seinem Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes hat er sich um glaubwürdige Ausübung seines kirchlichen Dienstes zu bemühen sowie seiner Verantwortung als kirchlicher Mitarbeiter zu entsprechen.

(2) 1Der Mitarbeiter gibt eine entsprechende Verpflichtungserklärung ab. 2Darüber ist eine Niederschrift zu erstellen, die vom Mitarbeiter unterzeichnet wird.

### **§ 6**

#### **Weitere allgemeine Dienstpflichten**

(1) 1Die Dienstgemeinschaft (§ 1 Abs. 3) verpflichtet zu wechselseitiger vertrauensvoller Zusammenarbeit. 2Sie verlangt insbesondere gegenseitige Information und Beratung.

(2) 1Der Mitarbeiter übernimmt mit der Verantwortung für die ihm übertragene Aufgabe die Verpflichtung, sich beruflich fortzubilden. 2Der Anstellungsträger hat ihn hierbei zu unterstützen.

(3) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist zur Loyalität der evangelischen Kirche gegenüber verpflichtet. <sup>2</sup>Dies schließt die Mitgliedschaft und Mitarbeit in Organisationen aus, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit im Widerspruch zu dem Auftrag der Kirche stehen.

(4) Auch bei seiner politischen Betätigung muss sich der Mitarbeiter der Besonderheit seines kirchlichen Auftrages bewusst sein, den er ohne Ansehen der parteipolitischen Zugehörigkeit allen schuldig ist.

## § 7

### Dienstpfllichtverletzung

<sup>1</sup>Wird einem Mitarbeiter von dem Anstellungsträger eine Verletzung seiner Dienstpfllicht (§§ 5 und 6) vorgeworfen, die auch bei einer die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes erheblich beeinträchtigenen persönlichen Lebensführung vorliegen kann, entspricht es dem Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes (§ 1), dass eine Klärung des Vorwurfs durch persönliches Gespräch und Beratung des Mitarbeiters versucht wird. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter kann den Beistand der Mitarbeitervertretung in Anspruch nehmen.

## § 8

### Schlichtung bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

<sup>1</sup>Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen dem Anstellungsträger (Dienststellenleitung im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes) und dem Mitarbeiter kann von jedem Beteiligten der Schlichtungsausschuss nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz angerufen werden. <sup>2</sup>Die Zuständigkeiten staatlicher oder kirchlicher Gerichte bleiben hiervon unberührt. <sup>3</sup>Der Schlichtungsausschuss kann auch bei Anhängigkeit des gerichtlichen Verfahrens seine Bemühungen um eine Schlichtung fortsetzen und darauf hinwirken, dass sich die Beteiligten außergerichtlich einigen.

## § 9

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Dienstpfllichtverletzung

<sup>1</sup>Der Anstellungsträger kann das Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis durch Kündigung aus wichtigem Grund beenden, wenn der Mitarbeiter in grober und die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes erheblich beeinträchtigennder Weise gegen die Pflichten eines kirchlichen Mitarbeiters im Dienst oder in der Lebensführung verstößt oder aus der evangelischen Kirche austritt. <sup>2</sup>Gehört der Mitarbeiter einer anderen christlichen Kirche an, so stellt auch der Austritt aus dieser Kirche einen wichtigen Grund für die Kündigung dar (Anmerkung).

Anmerkung:

Tritt der Mitarbeiter einer anderen christlichen Kirche bei, sind bei einer Entscheidung über die Weiterbeschäftigung die §§ 4 bis 6 der Rahmenordnung zu berücksichtigen.

**§ 10**

**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 1984 in Kraft.