

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2015-06-29

POSTFACH 10 13 42

Telefon 0711 2149-0

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Frau Braunagel - 612

E-Mail: jana.braunagel@elk-wue.de

AZ 59.163 Nr. 52.23-01-01-V01/6

An die

Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen

über die Evang. Dekanatämter

- Dekaninnen und Dekane sowie

Schuldekaninnen und Schuldekane -

landeskirchlichen Dienststellen,

Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner

großen Kirchenpflegen,

Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen,

Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen,

sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Beschäftigung von Kindern oder Jugendlichen an Samstagen und/oder Sonntagen in der Tätigkeit als Organist/-in bei Evang. Kirchengemeinden

Sehr geehrte Damen und Herren,

in letzter Zeit gingen beim Evang. Oberkirchenrat immer wieder Anfragen von Kirchengemeinden ein, ob Kinder oder Jugendliche in der Tätigkeit als Organist/-in (z. B. am Sonntag während des Gottesdienstes) eingesetzt werden dürfen. Hintergrund ist insbesondere, dass die während der kirchenmusikalischen Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Praxis eingesetzt werden sollen und dies für die Nachwuchsgewinnung von großer Bedeutung ist. Der Evang. Oberkirchenrat hat sich daraufhin an das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden Württemberg (nachfolgend Ministerium) gewandt mit der Bitte um nähere Hinweise, um die Kirchengemeinden in dieser Frage korrekt informieren zu können.

Auf unsere Anfrage hat das Ministerium mit Schreiben vom 9. Dezember 2014 mitgeteilt: *„Aufgrund der Glaubensfreiheit der Kinder und Jugendlichen und des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen kann es im Einzelfall zweifelhaft sein, ob das Jugendarbeitsschutzgesetz überhaupt im liturgischen Bereich der Kirchen anwendbar ist. Dagegen spricht, dass der Gesetzgeber aus verfassungsrechtlichen Gründen in anderen Gesetzen den liturgischen Bereich der Kirchen ganz vom Anwendungsbereich ausgenommen hat (vgl. § 18 Abs. 1 Nr. 4 Arbeitszeitgesetz) und ein Schrankengesetz auch ohne ausdrückliche Ausnahmeregelung im Lichte der Glaubensfreiheit und des Selbstbestimmungsrechts einschränkend auszulegen ist. Das Sozialministerium ist in bisherigen Anfragen aufgrund verfassungsrechtlicher Gründe davon ausgegangen, dass das Jugendarbeitsschutzgesetz für Tätigkeiten von Kindern und Jugendlichen bei der Gestaltung des Gottesdienstes grundsätzlich nicht anwendbar ist. Im Einzelfall kann dies jedoch anders zu beurteilen sein, wenn aufgrund vertraglicher Ausgestaltungen arbeitnehmerähnliche Dienstleistungen angenommen werden müssen. Unabhängig von der*

Wechselwirkung des Jugendarbeitsschutzgesetzes mit verfassungsrechtlichen Gewährleistungen ergibt sich aber auch aus Einzelbestimmungen dieses Gesetzes und der Kinderarbeitsschutzverordnung, dass die kirchenmusikalische Ausbildung und Tätigkeit von Kindern und Jugendlichen für den liturgischen Bereich der Kirchen zulässig ist. (...)
Die in den evangelischen Kirchengemeinden tätigen minderjährigen Organisten, die die C-Ausbildung bzw. die Ausbildung mit dem Abschluss des Befähigungsnachweises durchlaufen, sollen neben der Ausbildung auch praktische Bezüge erhalten. Diese Bezüge erfolgen als „nebenberufliche kirchenmusikalische Dienstleistungen“ während des Gottesdienstes. Einzelvertraglich festgelegt werden dabei die Vergütung und die Zeiten der Inanspruchnahme vor allem im Hinblick auf die entsprechenden Zeiten der Gottesdienste. In der Regel soll eine Rahmenvereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft ermöglicht werden, wobei bei der tatsächlichen Inanspruchnahme einzelne befristete Arbeitsverhältnisse zustande kommen würden. Sofern befristete Arbeitsverhältnisse nicht rechtssicher vereinbart werden können, sollen auch unbefristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden können (unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben für Kinder oder Jugendliche, zum Beispiel hinsichtlich des Freizeitausgleichs). Somit liegen Merkmale vor, wonach diese Tätigkeit insgesamt als Beschäftigung mit einer arbeitnehmerähnlichen Dienstleistung nach § 1 Nr. 3 Jugendarbeitsschutzgesetz angesehen wird. Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt somit für diese nebenberufliche Tätigkeit.

Sofern diese kirchenmusikalische Tätigkeit während des Gottesdienstes Kinder ausüben, muss diese Tätigkeit leicht und geeignet sein. Diese Tätigkeit wird nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 Kinderarbeitsschutzverordnung als nichtgewerbliche Tätigkeit im Rahmen einer kirchlichen Veranstaltung angesehen und ist bei Erfüllung dieser Voraussetzungen für Kinder ab 13 Jahre zulässig. Ebenfalls sind entsprechende kirchenmusikalische Tätigkeiten etwa als Organist für Kinder und Jugendliche an Samstagen und Sonn- und Feiertagen während des Gottesdienstes als Teilnahme an Musikaufführungen interpretierbar und damit insofern entsprechend §§ 16-18 Jugendarbeitsschutzgesetz zulässig. Eine Einzelbewilligung für die kirchenmusikalische Tätigkeit von Kindern nach § 6 Jugendarbeitsschutzgesetz wird unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlich geschützten Religionsausübung für Kinder über 13 Jahre für nicht erforderlich angesehen.

Diese Ausführungen gelten entsprechend für einen Einsatz von Kindern oder Jugendlichen bis zur Aufnahme der C-Ausbildung oder der Ausbildung mit dem Abschluss des Befähigungsnachweises sowie nach Abschluss der C-Ausbildung und/oder des Befähigungsnachweises.

Die Arbeitsschutzbehörden in Baden-Württemberg haben wir über dieses Schreiben informiert.“

Der Einsatz von Kindern oder Jugendlichen über 13 Jahren in der Tätigkeit als Organist/-in ist somit unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben der Kinderarbeitsschutzverordnung und des Jugendarbeitsschutzgesetzes möglich. Dabei ist insbesondere Folgendes zu beachten:

Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben, § 16 Abs. 2 S. 2 JArbSchG.

Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben, § 17 Abs. 2 S. 2 JArbSchG.

Eine Beschäftigung am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr, am 25. Dezember, am 1. Januar, am Ostersonntag und Ostermontag und am 1. Mai ist gemäß § 18 Abs. 1 und Abs. 2 JArbSchG unzulässig. Eine Beschäftigung an den weiteren Feiertagen in

Baden-Württemberg ist dagegen unter denselben Voraussetzungen wie an Sonntagen möglich.

Kinder und Jugendliche dürfen gemäß § 15 JArbSchG nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Werden sie an Samstagen oder Sonntagen beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen, §§ 16 Abs. 3, 17 Abs. 3 JArbSchG. Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, sind sie an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben oder der folgenden Woche freizustellen, § 18 Abs. 3 JArbSchG.

Dies betrifft die Fälle, in denen Jugendliche bereits in einem Ausbildungsverhältnis stehen und im Ausbildungsbetrieb zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Hier ist von beiden Arbeitgebern, also auch vom kirchlichen Anstellungsträger, auf die Einhaltung der Fünf-Tage-Woche zu achten. Schultage und Berufsschultage gelten nicht als Arbeitstage im Sinne der Fünf-Tage-Woche.

Kinder und vollzeitpflichtige Jugendliche dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich und nicht in der Zeit zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden, § 5 Abs. 3 JArbSchG.

Ferner ist darauf zu achten, dass die Beschäftigung für Kinder oder Jugendliche leicht und geeignet ist, insbesondere ihre Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung nicht nachteilig beeinflusst. Dabei sind die individuelle Leistungsfähigkeit und der Entwicklungsstand zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat gemäß §§ 28 a und 29 JArbSchG vor Beginn der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorzunehmen und die Kinder und Jugendlichen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren, zu unterweisen. Diese Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens halbjährig zu wiederholen. Über die möglichen Gefahren und über alle Schutzmaßnahmen sind auch die Personensorgeberechtigten zu informieren.

In der Regel wird die Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte (Anlage 1.2.4 zur Kirchlichen Anstellungsordnung) Anwendung finden und die Vergütung nach der Richtsatztabelle (Anlage 3.5.1 zur Kirchlichen Anstellungsordnung) gewährt werden. Auch der Abschluss unbefristeter Arbeitsverhältnisse gemäß der Kirchlichen Anstellungsordnung ist möglich. In jedem Fall sind die Vorgaben der Kinderarbeitsschutzverordnung und des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

Dieses Rundschreiben ist im Dienstleistungsportal des Evang. Oberkirchenrats unter www.service.elk-wue.de (unter Recht/Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise/Rundschreiben zu arbeitsrechtlichen Themen/Kinderarbeitsschutz – Jugendarbeitsschutz) abrufbar.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat