

# **Richtlinien zur Einstellung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern für den Gemeindeaufbau durch Kirchengemeinden und Kirchenbezirke**

**Vom 26. August 1997**

(GVBl. S. 113)

Der Evangelische Oberkirchenrat erläßt aufgrund von § 127 Abs. 2 Nr. 10 der Grundordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. September 1996 (GVBl. S. 118) folgende Richtlinien:

## **1. Vorbemerkung**

### **1.1 Einstellung durch die Landeskirche**

Von der Landeskirche werden Gemeindediakoninnen bzw. Gemeindediakone mit kirchlich anerkannter Ausbildung im Rahmen des landeskirchlichen Stellenplans angestellt und in Gemeinden oder Kirchenbezirken entsprechend den vom Kirchenbezirk vorgegebenen Prioritäten eingesetzt.

### **1.2 Kriterien für landeskirchliche Anstellung**

1Die Landeskirche stellt Gemeindediakoninnen bzw. Gemeindediakone an unter Berücksichtigung mittel- und langfristiger Personalplanung und -verantwortung (Stellenplan). 2Anstellungsvoraussetzung ist eine abgeschlossene, nach den Richtlinien der EKD anerkannte kirchliche Ausbildung. 3Die Landeskirche hat im Religionspädagogengesetz den Fachhochschulabschluß als Qualifikation vorgegeben. 4Bei Ausbildungsgängen mit einer berufspraktischen Ausbildungsphase (Anerkennungsjahr) wird diese in einem befristeten Ausbildungsverhältnis durchgeführt. 5Absolventen mit Fachschulabschluß werden arbeitsvertraglich zum Abschluß der berufsbegleitenden Aufbauausbildung am Karlshöher Seminar verpflichtet und mit Ablegen der zweiten Dienstprüfung innerkirchlich den FH-Absolventen gleichgestellt. 6Bis zum Abschluß der Aufbauausbildung ist das Arbeitsverhältnis befristet. 7Für ihre Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter trägt die Landeskirche die Kosten der Aufbauausbildung.

## **2. Einstellungsmöglichkeiten für Gemeinden und Kirchenbezirke**

Ergibt sich auf örtlicher Ebene für den Gemeindeaufbau ein zusätzlicher Personalbedarf, so haben Gemeinden und Kirchenbezirke mit eigenen Finanzierungsmöglichkeiten die rechtliche Befugnis, in eigener Verantwortung und unter Benennung

von Arbeitsfeldern Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter für diese Aufgaben anzustellen.

### 3. Kriterien für Anstellung durch Gemeinden und Kirchenbezirke

- 3.1 Die Ausbildung sollte um der beruflichen Perspektive der Betroffenen willen den Kriterien für eine landeskirchliche Anstellung als Gemeindediakoninnen bzw. Gemeindediakone entsprechen.
- 3.2 <sup>1</sup>Der Abschluß befristeter Verträge ist nur nach arbeitsrechtlich vorgegebenem Rahmen möglich. <sup>2</sup>Erforderlich ist eine klare Beschreibung eines befristeten Projekts oder Beschäftigung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz.
- 3.3 <sup>1</sup>Die Finanzierung muß bei unbefristeten Einstellungen langfristig gesichert sein. <sup>2</sup>Ausbleibende Spenden führen nicht automatisch zum Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern nur zur grundsätzlichen Möglichkeit betriebsbedingter Kündigung. <sup>3</sup>Die Veranschlagung im Haushaltsplan der Gemeinde bzw. des Kirchenbezirks ist auch bei Finanzierung durch Spendenmittel vorzusehen.
- 3.4 <sup>1</sup>Die Personalkosten bleiben bei der normierten Zuweisung unberücksichtigt. <sup>2</sup>Darüber hinausgehende finanzielle Leistungen der Landeskirche sind nicht möglich.
- 3.5 <sup>1</sup>Für die Fort- und Weiterbildung dieser Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ist deren Anstellungsträger zuständig.  
<sup>2</sup>Er hat aber eine Beratung durch den Evangelischen Oberkirchenrat einzuholen.  
<sup>3</sup>Mittel zur Fort- und Weiterbildung sind bei den Personalkosten einzuplanen.
- 3.6 <sup>1</sup>Es kann nicht erwartet werden, daß die Landeskirche die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter später in eigener Anstellungsträgerschaft übernimmt. <sup>2</sup>Im übrigen gelten bei einer Bewerbung bei der Landeskirche im Rahmen der Übernahmeverfahren die gleichen Kriterien wie für alle anderen Bewerberinnen bzw. Bewerber (s. GINr. 1.2). <sup>3</sup>Absolventinnen bzw. Absolventen ohne kirchlich anerkannte Ausbildung können keinesfalls in den Dienst der Landeskirche übernommen werden.
- 3.7 <sup>1</sup>Die Bezeichnung »Gemeindediakonin« bzw. »Gemeindediakon« oder »Jugendreferentin « bzw. »Jugendreferent« muß den im Dienst der Landeskirche stehenden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern vorbehalten werden. <sup>2</sup>Die gemeindlich oder kirchenbezirklich angestellten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter führen ihre jeweilige Berufsbezeichnung bzw. die Bezeichnung »gemeindepädagogische Mitarbeiterin« bzw. »gemeindepädagogischer Mitarbeiter«. <sup>3</sup>Sie werden zu Beginn ihres Dienstes schriftlich auf Bekenntnis und Ordnung der Landeskirche verpflichtet und in einem Gottesdienst vorgestellt.
- 3.8 <sup>1</sup>Der Einsatz muß sich auf örtliche Aufgaben der Gemeinde oder des Kirchenbezirks beschränken (z.B. Kinder-, Jugend- und Erwachsenenarbeit sowie diakonische Auf-

gaben). 2Die Übertragung von Religionsunterricht sowie der Verantwortung für Konfirmandenunterricht und Krankenhauseelsorge kann nicht vorgesehen werden.

- 3.9 Für die Ausübung des Dienstes der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentspendung gelten die im Blick auf hauptamtliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Kirche und Diakonie getroffenen Regelungen.

4. **Eingruppierung**

Die Eingruppierung wird bei Genehmigung der Einstellung durch den Evangelischen Oberkirchenrat festgestellt und richtet sich nach dem kirchlichen Arbeitsrecht.

5. **Genehmigung**

1Einstellungen durch Gemeinden und Kirchenbezirke bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der vorherigen Genehmigung durch den Evangelischen Oberkirchenrat.

2Diese Genehmigung ist u.a. abhängig von folgenden Voraussetzungen: Kirchenmitgliedschaft, Anwendung des geltenden Arbeitsrechts, (Zulässigkeit der ggf. vorgesehenen Befristung, zulässige Eingruppierung), fachliche Qualifikation, gesicherte Finanzierung.

6. **Inkrafttreten**

Diese Richtlinien treten am 1. Januar 1998 in Kraft.

