

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

henen Befristung, zulässige Eingruppierung), fachliche Qualifikation, gesicherte Finanzierung.

6. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 1. Januar 1998 in Kraft.