

Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt Postfach 10 10 51 33510 Bielefeld

An die
Kirchenkreise – Kreiskirchenämter
und Kirchengemeinden
in der Ev. Kirche von Westfalen
sowie weitere Anstellungsträger nach VSBMO im Bereich der EKvW

Ihr Zeichen

Ihr Schreiben vom

Unser Zeichen (bei Antwort bitte angeben)

Datum

321.0

09.11.2009

Rundschreiben 23/ 2009

Informationen zur Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Schwestern und Brüder,

in der letzten Zeit häufen sich Anfragen der Anstellungsträger wie auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit zur Anstellungsfähigkeit sowie zu Aufbau- und Ergänzungsausbildung. Im Hintergrund stehen die Veränderungen in den Studiengängen an den Fachhochschulen wie auch der missionarisch-diakonischen Ausbildungsstätten.

Dies nehmen wir zum Anlass, die aktuellen rechtlichen Regelungen und Vorschläge zu ihrer Umsetzung und zu Ihrer Information zusammenzufassen:

Betrifft Informationen zur Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit Regelungen und Hinweise zur Theologischen Ergänzungsausbildung gemäß der Ordnung für die Anstellung und den Dienst der beruflich Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (§§ 3, Absätze 6 und 7, 7 VSBMO)

Ausgangslage

Beruflich Mitarbeitende in den gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern in der EKvW bedürfen der sog. Doppelten Qualifikation. Sie verfügen im Idealfall über

Auskunft gibt
Herr Hertzke
Fon: 0521 594-169
Fax: 0521 594-467
Email: achim.hertzke@lka.ekvw.de

Altstädter Kirchplatz 5 33602 Bielefeld
Fon: 0521 594-0
Fax: 0521 594-413
Email: Landeskirchenamt@lka.ekvw.de
Web: www.ekvw.de

Bankverbindungen
KD-Bank eG
Konto 2000043012 BLZ 350 601 90
Sparkasse Bielefeld
Konto 521 BLZ 480 501 61

einen Studienabschluss in Religions- bzw. Gemeindepädagogik und Diakonie und einen staatlich anerkannten Studienabschluss in einem Sozialberuf. Die entsprechenden kirchlichen Berufe sind **Diakon / Diakonin** und/oder **Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge** (s.a. EKD-Berufsbildungsordnung, S 25¹).

Werden Mitarbeitende ohne eine der beiden erforderlichen Qualifikationen eingestellt, so müssen sie innerhalb von drei Jahren die fehlende Qualifikation berufsbegleitend erwerben. Diese Vorgabe enthält die Ordnung für die Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (§ 3 Abs. 7 VSBMO)

Beispiel:
Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagog/innen oder in Ausnahmen auch Diplom-pädagog/innen, können vorbehaltlich des Erwerbs einer theologischen Grundqualifikation innerhalb der ersten drei Berufsjahre angestellt werden.

Dabei handelt es sich um eine **Ergänzungsausbildung**, die nach dem neuen Studiensystem als Gemeindepädagogischer bzw. Diakonischer Grundkurs mit einer Laufzeit von zwei Semestern zuzüglich Prüfungen von der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe je zum Sommer- und Wintersemester auf Gasthörerbasis angeboten wird.

Die Verpflichtung zur Ergänzungsausbildung muss bei entsprechenden Anstellungen zwingend in die Arbeitsverträge aufgenommen werden (s. § 3 Abs.7 VSBMO und Anlage 2, Musterarbeitsvertrag).

Erst der erfolgreiche Abschluss der Ergänzungsausbildung führt zur dauerhaften Anstellungsfähigkeit. Die Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin / Gemeindepädagogin kann im Anschluss entweder über das berufsbegleitende Studium Gemeindepädagogik und Diakonie mit Bachelorabschluss² oder über die Aufbauausbildung erworben werden.

In der Anstellungspraxis ist die Ausnahme vielfach zur Regel geworden, d.h., es werden Mitarbeitende angestellt, die an sich nach der Ordnung nicht voraussetzungslos anstellungsfähig sind; das ist sicherlich auch eine Folge des Fachkräftemarktes.

In Stellenausschreibungen ist häufig zu lesen, man suche eine Sozialarbeiter/in, Diakon/in, Gemeindepädagogin. Dabei wird gelegentlich übersehen, dass Gemeindepädagog/innen und Diakon/innen in der Regel über eine staatliche Fachhochschulqualifikation in einem Sozialberuf verfügen und die Sozialarbeiterin sozusagen schon in der Gemeindepädagogin bzw. Diakonin enthalten ist.

¹ Grundsätze einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für die gemeindebezogenen Dienste, Hannover 1996

² Um der Übersichtlichkeit willen wird hier auf die Darstellung weiterer Möglichkeiten verzichtet.

Aussagen der Ordnung (VSBMO)

1. Die Ordnung intendiert, dass hauptsächlich Mitarbeitende angestellt werden, die eine kirchliche oder diakonische oder missionarische Ausbildung und eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Sozialberuf mitbringen (s. die Auflistung der anstellungsfähigen Mitarbeitenden im §3 Abs. 1 – 5). Erst im Absatz 6 wird die Anstellungsmöglichkeit von Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeitern und Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen unter der Voraussetzung des Erwerbs der theologischen Grundqualifikation an der Evangelischen Fachhochschule RWL in Bochum³ aufgezeigt.
2. Die Ordnung beschreibt die erforderlichen Qualifikationen und eröffnet zugleich einen Weg, der den berufsbegleitenden Erwerb der erforderlichen Qualifikationen über das System der Ergänzungsausbildung (§ 7) und der Aufbauausbildung (§8) ermöglicht.

Die Anstellungsfähigkeit als Diakon/in ist nach dem Diakonengesetz gegeben, wenn die Absolventen eine mindestens zweijährige kirchliche Ausbildung und eine Fachschul- bzw. Fachhochschulausbildung in einem staatlich anerkannten Sozialberuf nachweisen (§§ 2 und 6-8 Diakonengesetz / DiakG). Die Ausbildung dauert „insgesamt wenigstens fünf Jahre“. Absolventinnen / Absolventen werden als Diakonin/ Diakon in der evangelischen Kirche eingeseget.

Die Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin / Gemeindepädagoge ist möglich, wenn die Mitarbeitenden ein abgeschlossenes Studium in Diakonie bzw. Gemeindepädagogik bzw. Religionspädagogik und ein abgeschlossenes Studium in einem staatlich anerkannten Sozialberuf nachweisen.

3. Alternativ sind die Ergänzungs- und die Aufbauausbildung mit abschließendem landeskirchlichen Kolloquium für alle Mitarbeiter/innen vorgesehen, die zwar anstellungsfähig sind, aber nicht über die doppelte Hochschulqualifikation verfügen (§§ 7 – 9 VSBMO).

Mitarbeitende ohne theologische Grundqualifikation müssen für den Erwerb der- selbigen „während des Zeitraums der Ergänzungsausbildung unter Fortzahlung der Vergütung in dem erforderlichen Umfang ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freigestellt werden“ (s. § 16 Abs.4 VSBMO). Das heißt, die erforderliche Freistellung muss über die allgemeinen dienstlichen Belange gestellt werden.

Für die Aufbauausbildung nach §§ 8 und 9 VSBMO werden die Mitarbeitenden ebenfalls unter Fortzahlung der Vergütung in dem erforderlichen Umfang ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freigestellt. Die Aufbauausbildung umfasst 30 Bildungstage, wenn ein Berufsanererkennungsjahr Bestand-

³ Die theologische Qualifikation kann auch anderweitig, etwa über den Weg der berufsbegleitenden Diakonenausbildung erworben werden. Informationen dazu sind beim Beauftragten für die Mitarbeitergruppe zu erhalten.

teil der Ausbildung ist. Für alle anderen Mitarbeitenden erstreckt sich die Aufbauausbildung über 45 Bildungstage.

Verfahren der Freistellung

Das Verfahren basiert auf dem Grundsatz des beiderseitigen Interesses. Es ist das Interesse des Anstellungsträgers an den Mitarbeitenden und ihrer Qualifizierung. Es ist das Interesse der Mitarbeitenden auf ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis. Dazu Beispiele:

Ein Studientag an der EFH dauert einschließlich An- und Abreise für manche Betroffene je nach Entfernung bis zu elf Zeitstunden. Somit stellt sich die Frage der Verrechnung mit einem normalen Arbeitstag. Wir schlagen eine Regelung vor nach dem Grundsatz „schlicht um schlicht“, d.h. eine Anrechnung im Sinne von Mehrstunden ist nicht vorgesehen.

Wie ist mit Teilzeitbeschäftigungen zu verfahren? Wir schlagen die Anwendung des gleichen Verfahrens vor wie bei Vollzeitbeschäftigten. Sieht z.B. der Dienstumfang am Studientag 4 Stunden vor, so kommen die vier Stunden in Anrechnung. Ausnahme: Die Mitarbeiterin geht einer weiteren Beschäftigung bei einem anderen Anstellungsträger nach, um z.B. über ein existenzsicherndes Einkommen zu verfügen. Dann muss die Zeit für das Ergänzungsstudium zu Lasten des kirchlichen Anstellungsträgers gerechnet werden.

Bestandteil der Ergänzungsausbildung sind auch Blockwochenenden. Wenn es sich um ein Dienstwochenende handelt, ist wie oben beschrieben zu verfahren: schlicht um schlicht.

Handelt es sich **n i c h t** um ein Dienstwochenende, so sollte die Freistellung aushandlungsfähig sein. Dabei ist wieder der Grundsatz des beiderseitigen Interesses zu berücksichtigen. Allerdings sollte nicht erwartet werden, dass die Mitarbeiterin z.B. nach einem Sonntag in Bochum gleich am Montagmorgen wieder „am Schreibtisch sitzt“.

Das Ergänzungsstudium umfasst gemäß der Prüfungsordnung einen Arbeitsaufwand von insgesamt 900 Stunden Gesamtdauer. Mit dem Besuch der Seminare und Vorlesungen ist es nicht getan; die Betroffenen müssen etliche Zeit in die Vor- und Nachbereitung sowie die Vorbereitung auf die Prüfungen investieren. Diesem Umstand kann dadurch Rechnung getragen werden, dass z.B. ein weiterer Vormittag pro Woche während der Präsenzwochen an der EFH vom Dienst freigestellt wird.

Auch die Bestimmungen des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWBG) können bei der Ergänzungsausbildung Anwendungen finden. Das Gesetz kann ebenso wie die Bestimmungen des § 16 Abs. 5b VSBMO z.B. in die Argumentation mit Zuschussgebern einfließen.

Verpflichtung zur Ergänzungsausbildung in befristeten Anstellungsverhältnissen und Teilzeitanstellung

Die Einstellung eines Mitarbeiters nach dem Teilzeit-Befristungsgesetz führt zu einem max. zweijährigen Anstellungsverhältnis. Sollte die Verpflichtung zur Ergänzungsausbildung in solchen Fällen und auch bei Teilzeitanstellungen nicht ausgesetzt werden?

Antwort: Die Ordnung macht keinen Unterschied zwischen unbefristeten und befristeten Anstellungsverhältnissen oder zwischen Teilzeit- und Vollzeitanstellungen.
Folge: die Frist von drei Jahren, der Zeit also, in der die Ergänzungsausbildung abgeschlossen sein muss, läuft ab dem ersten Anstellungsdatum.

Finanzierung

Auf die betroffenen Mitarbeitenden kommen im Fall der Ergänzungsausbildung Kosten in Gestalt der Fahrten nach Bochum und die Studienbeiträge in Höhe von Euro 150,- pro Semester zu.

Die Landeskirche bezuschusst auf Antrag die Fahrtkosten über zwei Semester mit einer Entfernungspauschale. Und sie ermöglicht die Wahrnehmung des Studiums mit einem um 50% reduzierten Studienbeitrag.

Im Falle eines vollen berufsbegleitenden Studiums mit Bachelor-Abschluss an Stelle der Ergänzungsausbildung bezuschusst die Landeskirche die Fahrtkosten auf Antrag auch über zwei Semester hinaus.

Weitere Erstattungen und Kostenübernahmen durch die Landeskirche sind nicht vorgesehen.

Für die **Aufbauausbildung** gilt ein anderes Fördersystem.

Bis auf einen Eigenanteil von zur Zeit zwölf Euro pro Tag trägt die Landeskirche die Kosten der Phasen I (Orientierungskurs) und II (Vertiefungskurs).

Die Phase III (Qualifizierungskurse) wird unter Berücksichtigung des Eigenanteils mit bis zu 50 Euro pro Bildungstag gefördert. Allerdings bekommen die Teilnehmenden keinen landeskirchlichen Zuschuss zu den Fahrtkosten.

Für Teilzeitangestellte mit nicht die Existenz sicherndem Anstellungsumfang stellen die anfallenden Kosten eine nicht unerhebliche Hürde da. In solchen Fällen werden die Anstellungsträger gebeten, zu beraten, ob und in welchem Umfang eine finanzielle Förderung denkbar ist.

Hinweise

Die Bestimmungen der VSBMO, des Diakonengesetzes und weitere einschlägige Ordnungen finden Sie in der Rechtssammlung „Das Recht in der Evangelischen Kir-

che von Westfalen“, s. auch www.kirchenrecht-westfalen.de. Sie finden diese ebenso unter www.gemeindepaedagogik-westfalen.de, im Menü unter Beruf / Rechtsgrundlagen.

Bei weitergehendem Klärungsbedarf wenden Sie sich gerne an den Landeskirchlichen Beauftragten für die beruflich Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, Lothar Schäfer.

Adresse: Landeskirchenamt, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld.

Tel.: 0521 – 594 154; Email: Lothar.Schaefer@lka.ekvw.de oder an die Mitarbeitenden im Dezernat.

I.V.

gez. Dr. Johanna Will-Armstrong
Landeskirchenrätin