

Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO)¹

Vom 18. September 1997

(KABl. 1997 S. 149)

Auf Grund von Artikel 53 der Kirchenordnung² hat die Kirchenleitung folgende Ordnung beschlossen:

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Errichtung, Änderung, Aufhebung von Stellen
- § 3 Anstellungsvoraussetzungen

II. Ausbildung

- § 4 Ausbildungsziel
- § 5 Ausbildungsgänge
- § 6 Anerkennung von Ausbildungsstätten
- § 7 Ergänzungsausbildung
- § 8 Ziel und Dauer der Aufbauausbildung
- § 9 Kolloquium
- § 10 Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung
- § 11 Anstellungsfähigkeit
- § 12 Weiterbildung

¹ Redaktioneller Hinweis: Durch die Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) vom 27. Oktober 2022 (KABl. 2022 I Nr. 82 S. 208) ist die Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) vom 18. September 1997 (KABl. 1997 S. 149) mit Ablauf des 30.11.2022 außer Kraft getreten.

² Nr. 1

III. Dienstverhältnis

1. Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten

§ 13 Berufspraktikum

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

§ 14 Anstellung

§ 15 Aufgaben

§ 16 Arbeitszeit, Arbeitsbefreiung

§ 17 Dienstzimmer, Wohnung

§ 18 Beteiligung anderer bei Fragen aus dem Dienstverhältnis

IV. Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Gleichstellung

§ 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderem Ausbildungsgang

§ 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit bisheriger Ausbildung

2. Ausführungsbestimmungen, In-Kraft-Treten

§ 21 Ausführungsbestimmungen

§ 22 In-kraft-Treten

Übersicht¹

Anlage 1: Anerkannte Ausbildungsstätten

Anlage 2: Muster Arbeitsvertrag

Anlage 3: Muster Dienstanweisung

Anlage 4: Muster Praktikantenvertrag

¹ Übersicht ist nicht Bestandteil der VSBMO

Präambel

1Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. 2Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit tragen zur Erfüllung dieses Auftrages mit ihren Gaben in unterschiedlichen Aufgaben – und Verantwortungsbereichen bei. 3Sie sind an die Heilige Schrift und an die in der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Bekenntnisse gebunden. 4Ihr Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. 5Auf dieser Grundlage wird für die Ausbildung und den Dienst dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgendes bestimmt:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit in Gemeinden, Kirchenkreisen sowie Ämtern und Einrichtungen der Evangelischen Kirche von Westfalen, die weder im pfarramtlichen noch überwiegend im pflegerischen Dienst stehen.

§ 2

Errichtung, Änderung, Aufhebung von Stellen

- (1) In der Evangelischen Kirche von Westfalen soll bezogen auf die Zahl der Kirchengemeinde- und Kreispfarrstellen für jeweils vier Pfarrstellen mindestens eine Stelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des 1 vorhanden sein.
- (2) 1Die nach Absatz 1 errechnete Anzahl von Stellen soll möglichst jeweils für jeden Kirchenkreis erreicht werden. 2Abweichungen sind im Benehmen zwischen Kirchenkreis und Landeskirchenamt möglich, jedoch ist dafür Sorge zu tragen, dass die Gesamtzahl der Stellen im Bereich der Landeskirche erhalten bleibt.
- (3) Die Einrichtung, die Änderung sowie die Aufhebung entsprechender Stellen bedürfen der Genehmigung durch das Landeskirchenamt, unbeschadet der Bestimmungen zur Genehmigung einzelner dienstrechtlicher Maßnahmen.

§ 3

Anstellungsvoraussetzungen

- (1) Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit darf nur angestellt werden, wer einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland

oder einer anderen Kirche angehört, mit der die Evangelische Kirche von Westfalen in Kirchengemeinschaft steht, sich zu Wort und Sakrament hält, willens ist, die sich aus dieser Ordnung ergebenden Pflichten zu erfüllen, und die in den Absätzen 2 bis 7 genannten Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt.

(2) Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit darf angestellt werden, wer eine abgeschlossene kirchliche Ausbildung und eine abgeschlossene Ausbildung zu einem Sozialberuf (§ 5 Abs. 1) nachweisen kann oder den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer solchen abgeschlossenen Ausbildung gleichgestellt worden ist.

(3) Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit kann auch angestellt werden, wer eine abgeschlossene mindestens dreijährige kirchliche Ausbildung an einer der in Anlage 1 Nummer 2 genannten, vom Landeskirchenamt anerkannten Ausbildungsstätten und ein anschließendes einjähriges Berufspraktikum nach § 13 Abs. 1 und 2 oder ein berufspraktisches Jahr nach § 13 Abs. 5 nachweisen kann.

(4) Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit der Berufsbezeichnung „Diakonin“ oder „Diakon“ darf angestellt werden, wer die Urkunde über die Anstellungsfähigkeit als „Diakonin“ oder „Diakon“ nach dem Kirchengesetz über das Amt, die Ausbildung und die Anstellung der Diakoninnen und der Diakone in der Evangelischen Kirche der Union (Diakonengesetz¹) vom 5. Juni 1993 (KABl. 1994 S. 43) besitzt.

(5) Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit der Berufsbezeichnung „Gemeindepädagogin“ oder „Gemeindepädagoge“ darf nur angestellt werden, wer

- a) eine abgeschlossene Ausbildung nach § 5 Abs. 4 nachweisen kann oder den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer solchen Ausbildung gleichgestellt worden ist
und
- b) eine Bescheinigung der Evangelischen Kirche von Westfalen oder der Evangelischen Kirche im Rheinland oder der Lippischen Landeskirche über die Anstellungsfähigkeit als „Gemeindepädagogin“ oder „Gemeindepädagoge“ besitzt.

(6) Als „Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in kirchlicher Bildungs- und Jugendarbeit“ kann eingestellt werden, wer

- a) eine Ausbildung und staatliche Anerkennung als Sozialpädagogin oder Sozialpädagoge beziehungsweise Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter hat
und

¹ Nr. 600

- b) einen Abschluss im „Theologischen Grundkurs“ an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe durch ein Zertifikat nach § 18 der Diplomprüfungsordnung für den Zusatzstudiengang Religions- und Gemeindepädagogik erworben hat
oder

die Ergänzungsausbildung nach § 7 nachweisen kann.

(7) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen nach Absatz 6 Buchstabe b noch nicht erfüllen, können mit Zustimmung des Landeskirchenamtes nur mit der Auflage eingestellt werden, innerhalb einer Frist von drei Jahren einen Zertifikats-Abschluss im „Theologischen Grundkurs“ an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe zu erwerben. ²Wird diese Auflage nicht erfüllt, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist nach Satz 1. ³Dies ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

II. Ausbildung

§ 4

Ausbildungsziel

Die Ausbildung soll die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter befähigen, im Rahmen des Auftrages der Kirche einen ihnen übertragenen Dienst in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit fachgerecht wahrzunehmen.

§ 5

Ausbildungsgänge

(1) Die Ausbildung besteht – außer in den Fällen des § 3 Abs. 3 – aus

1. einer abgeschlossenen kirchlichen Ausbildung
 - a) von mindestens zwei Jahren an einer der in Anlage 1 Nummer 1 genannten vom Landeskirchenamt anerkannten Ausbildungsstätten
oder
 - b) von mindestens drei Jahren an einer der in Anlage 1 Nummer 2 genannten vom Landeskirchenamt anerkannten Ausbildungsstätten

und

2. einer mit der staatlichen Anerkennung abgeschlossenen Ausbildung zu einem Sozialberuf, die einen Fachschulabschluss oder einen vergleichbaren Ausbildungsabschluss einschließt (z. B. Erzieherin oder Erzieher, Krankenpflegerin oder Krankenpfleger, Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter),

und

3. einem anschließenden einjährigen Berufspraktikum nach § 13 Abs. 1 und 2, sofern dies nicht in der Ausbildung nach Nummer 1 oder 2 enthalten ist.
- (2) Der Ausbildung nach Absatz 1 steht die Ausbildung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters nach § 3 Abs. 6 gleich.
- (3) Die Ausbildung zur Diakonin oder zum Diakon erfolgt nach den Bestimmungen des Diakonengesetzes¹
- (4) ¹Die Ausbildung zur Gemeindepädagogin oder zum Gemeindepädagogen besteht aus
- a) der abgeschlossenen Ausbildung nach Absatz 1 oder Absatz 3 mit Fachschulabschluss oder nach Absatz 2 zuzüglich der abgeschlossenen Aufbauausbildung nach §§ 8 und 9
- oder
- b) der abgeschlossenen Ausbildung nach Absatz 1 oder Absatz 3 mit Fachhochschulabschluss
- oder
- c) einer abgeschlossenen Ausbildung als Sozialpädagogin oder Sozialpädagoge beziehungsweise Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter an einer Fachhochschule und einem Abschluss im Zusatzstudiengang Religions- und Gemeindepädagogik an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe zuzüglich eines mit der staatlichen Anerkennung abgeschlossenen entsprechenden Berufspraktikums nach § 13 Abs. 3 und 4.

²Buchstabe a gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 3 Abs. 3, solange sie die Ausbildung in einem Sozialberuf nicht abgeschlossen haben. ³Buchstabe b gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Absatz 2.

§ 6

Anerkennung von Ausbildungsstätten

- (1) Ausbildungsstätten für Ausbildungsgänge nach § 5 werden anerkannt, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:
- a) eine mindestens dreijährige Ausbildung;
- b) Mitwirkung der Landeskirche, in deren Bereich die Ausbildungsstätte liegt, an der Festlegung der Ausbildungsziele, an der Gestaltung der Ausbildungspläne und an der Prüfung;
- c) Anerkennung der Bekenntnisgrundlage der Landeskirche, in deren Bereich die Ausbildungsstätte liegt;

¹ Nr. 600

- d) Zugehörigkeit des Trägers der Ausbildungsstätte zur Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen bzw. Anerkennung ihrer Grundsätze;
- e) „Feststellung der zuständigen Landesbehörde nach dem Berufsausbildungsförderungsgesetz auf Grund der Verordnung über die Ausbildungsförderung für den Besuch von Ausbildungsstätten für kirchliche Berufe (Kirchenberufeordnung) vom 8. Juni 1972 (BGBl. I S. 885), geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 11. Juli 1980 (BGBl. I S. 1001), dass der Besuch dieser kirchlichen Ausbildungsstätten mit dem Besuch einer öffentlichen Einrichtung oder einer genehmigten Ersatzschule (Fachschule) gleichwertig ist und entsprechende Feststellung der Landeskirche, in deren Bereich die Ausbildungsstätte liegt oder in deren Dienst Absolventinnen und Absolventen überwiegend treten. „In besonderen Ausnahmefällen genügt die Feststellung der Landeskirche.
- (2) Für Ausbildungsstätten, deren Absolventinnen und Absolventen auf der Grundlage des § 3 Abs. 3 eingestellt werden, gilt Absatz 1 entsprechend.
- (3) Die Erfüllung von Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 ist dem Landeskirchenamt auf Anforderung durch Vorlage entsprechender Unterlagen nachzuweisen.
- (4) Das Landeskirchenamt kann die Anerkennung widerrufen, wenn die Ausbildungsstätte die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 nicht mehr erfüllt.
- (5) Die anerkannten Ausbildungsstätten sind in der Anlage 1 aufgeführt.

§ 7

Ergänzungsausbildung

- (1) „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 3 Abs. 6 sollen in der Ergänzungsausbildung theologische Fragestellungen in der Praxis von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern beziehungsweise Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen erarbeiten und reflektieren.
- „Die Ergänzungsausbildung wird in der Regel durch den theologischen Grundkurs an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum absolviert.
- (2) Das Landeskirchenamt kann andere Aus- und Fortbildungen als Ergänzungsausbildung oder als Teil der Ergänzungsausbildung anerkennen.

§ 8

Ziel und Dauer der Aufbauausbildung

- (1) Die Aufbauausbildung soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlicher Ausbildung ermöglichen, einen vergleichbaren Abschluss ihrer Gesamtausbildung zu erhalten.
- (2) „In der Aufbauausbildung sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre in der Ausbildung nach § 5 Abs. 1 bis 3 oder nach § 3 Abs. 3 sowie in der praktischen Tätigkeit erwor-

benen Kenntnisse und Fähigkeiten reflektieren, erweitern und vertiefen. ²Sie sollen an der Aufbauausbildung innerhalb der ersten fünf Berufsjahre nach Abschluss der Ausbildung teilnehmen.

(3) ¹Art und Dauer der Aufbauausbildung richten sich nach der Art der Ausbildung. ²Sie umfasst

- a) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung nach § 5 Abs. 1 bis 3:
 - drei Lehrgänge von insgesamt wenigstens neun Wochen Dauer,
- b) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung nach § 3 Abs. 3:
 - eine abgeschlossene Ausbildung als Sozialpädagogin oder Sozialpädagoge beziehungsweise Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter an einer Fachhochschule oder
 - zwei Aufbaukurse von insgesamt sechs Wochen Dauer und eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Sozial- oder Pflegeberuf im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 des Diakonengesetzes¹.

³Die Aufbaukurse sollen in der Regel drei Wochen dauern. ⁴In jedem Kurs ist eine schriftliche Arbeit anzufertigen, die von der Kursleitung und der Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung anerkannt werden muss.

(4) Das Landeskirchenamt kann andere Aus- und Fortbildungen als Aufbauausbildung oder als Teil der Aufbauausbildung anerkennen².

§ 9

Kolloquium

(1) ¹Die Aufbauausbildung wird durch ein Kolloquium abgeschlossen. ²In dem Kolloquium soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nachweisen, dass das Ziel der Aufbauausbildung erreicht ist. ³Wird dieser Nachweis nicht erbracht, kann das Kolloquium einmal wiederholt werden.

(2) Die Zulassung zum Kolloquium zum Abschluss der Aufbauausbildung setzt die erfolgreiche Teilnahme an den vorgeschriebenen Lehrgängen einschließlich der Anerkennung der schriftlichen Arbeiten voraus.

¹ Nr. 600

² Amtliche Anmerkung:

Siehe § 1 der Ausführungs- und Übergangsbestimmungen zu der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (AB VSBMO) vom 26. August 1997 (Nr. 611).

§ 10

Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung

(1) ¹Das Landeskirchenamt beruft eine Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung. ²Die Kommission besteht aus Vertreterinnen und Vertretern

- der Landeskirche,
- der anerkannten Ausbildungsstätten,
- der Einrichtungen, die die Aufbauausbildung oder die Ergänzungsausbildung durchführen,
- der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit
- sowie den Beauftragten der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Lippischen Landeskirche und der Evangelischen Kirche im Rheinland für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

³Den Vorsitz führt die zuständige theologische Dezernentin oder der zuständige theologische Dezernent des Landeskirchenamtes.

(2) Die Kommission hat die Aufgabe, die Aufbauausbildung zu planen und in Zusammenarbeit mit geeigneten Einrichtungen durchzuführen.

(3) Die Kommission entscheidet darüber, ob Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter an den Kursen im Rahmen der Aufbauausbildung erfolgreich teilgenommen haben.

(4) ¹Das Landeskirchenamt lässt Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zum Kolloquium zu. ²Für die Durchführung des Kolloquiums zum Abschluss der Aufbauausbildung wird von der oder dem Vorsitzenden der Kommission aus deren Mitte jeweils ein Ausschuss berufen.

³Der Kolloquiumsausschuss beschließt über das Bestehen des Kolloquiums zum Abschluss der Aufbauausbildung.

§ 11

Anstellungsfähigkeit

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erlangt mit Abschluss der Ausbildung nach § 5 Abs. 4 die Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin oder Gemeindepädagoge.

(2) Über die Anstellungsfähigkeit stellt das Landeskirchenamt eine Bescheinigung von Amts wegen oder auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, sofern nicht bereits eine Bescheinigung des Landeskirchenamtes der Evangelischen Kirche im Rheinland oder des Landeskirchenamtes der Lippischen Landeskirche ausgestellt wurde.

(3) Eine durch Täuschung erschlichene Anerkennung kann durch das Landeskirchenamt innerhalb eines Jahres, nachdem es von der Täuschung Kenntnis erlangt hat, entzogen werden.

§ 12

Weiterbildung

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet sich, auch nach Erreichen der Anstellungsfähigkeit für ihre oder seine berufliche Weiterbildung Sorge zu tragen.

III. Dienstverhältnis

1. Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten

§ 13

Berufspraktikum

(1) ¹Zur Regelung des Praktikantenverhältnisses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Ausbildung nach § 3 Abs. 2 und 3 finden die Bestimmungen über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten für den Bereich der Erzieherinnen und Erzieher sinngemäß Anwendung. ²Die Anstellung erfolgt auf Grund eines schriftlichen Praktikantenvertrages nach dem Muster der Anlage 4.

(2) Im Übrigen richten sich die Durchführung, und der Abschluss des Praktikums nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Ausbildungsstätte, wobei die Entscheidung über das Bestehen des abschließenden Kolloquiums erst im letzten Monat der einjährigen Dauer des Berufspraktikums getroffen werden darf.

(3) ¹Für die Durchführung des Berufspraktikums der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Ausbildung nach § 5 Abs. 4 Buchstabe c gelten unbeschadet der Sätze 2 und 3 die staatlichen Bestimmungen über das Berufspraktikum für Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen beziehungsweise Sozialarbeiterinnen oder Sozialarbeiter.

²Die Praktikumsstelle, in der das Berufspraktikum geleistet wird, muss vom Landeskirchenamt anerkannt sein. ³Voraussetzung für die Anerkennung ist, dass die Praktikantin oder der Praktikant mit den besonderen Arbeitsfeldern einer Gemeindepädagogin oder eines Gemeindepädagogen vertraut gemacht wird. ⁴Für die Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen oder des Praktikanten gelten die Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Sozialpädagogin und des Sozialpädagogen oder der Sozialarbeiterin und des Sozialarbeiters. ⁵Die Einstellung erfolgt auf Grund eines schriftlichen Praktikantenvertrages nach dem Muster der Anlage 4.

(4) ¹Für den Abschluss des Berufspraktikums für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Ausbildung, nach § 5 Abs. 4 Buchstabe c gelten die staatlichen Bestimmungen über das Kolloquium für Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen beziehungsweise Sozialarbeiterinnen oder Sozialarbeiter. ²In dem Kolloquium hat die Praktikantin oder der Prak-

tikant nachzuweisen, dass sie oder er sich auch mit den besonderen Arbeitsfeldern einer Gemeindepädagogin oder eines Gemeindepädagogen vertraut gemacht hat.

(5) 1Das berufspraktische Jahr wird nachgewiesen durch eine einjährige hauptberufliche Tätigkeit im kirchlichen Dienst in Arbeitsfeldern mit Aufgaben nach § 15. 2Die Anstellung erfolgt auf Grund eines schriftlichen Vertrages nach Anlage 2. 3Im Übrigen richten sich Durchführung und Abschluss des berufspraktischen Jahres nach der Prüfungsordnung der Ausbildungsstätte.

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

§ 14

Anstellung

(1) 1Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in der Regel im Angestelltenverhältnis auf Grund eines schriftlichen Arbeitsvertrages nach dem Muster der Anlage 2. 2Für den Inhalt des Arbeitsvertrages sind maßgebend die Bestimmungen dieser Ordnung, die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT-KF)¹ und die sonstigen für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

(2) 1Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu Kirchenbeamtinnen oder zu Kirchenbeamten berufen, so ergibt sich ihre Rechtsstellung aus den Bestimmungen des in der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Kirchenbeamtenrechts. 2Für die Bewertung einer entsprechenden Kirchenbeamtenstelle sind die Bestimmungen über die Vergütung der vergleichbaren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter werden gemäß der Kirchenordnung² in einem Gottesdienst in ihr Amt eingeführt.

(4) 1Der Abschluss und die Änderung des Arbeitsvertrages sowie die Kündigung bedürfen der Genehmigung des Landeskirchenamtes. 2Sonstige Genehmigungserfordernisse bleiben unberührt.

§ 15

Aufgaben

(1) 1Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit können folgende Aufgaben zur Mitwirkung oder Leitung übertragen werden:

1 Nr. 1100

2 Nr. 1

- a) Wortverkündigung, besonders in Andachten, Bibelstunden, Schulgottesdiensten, Kindergottesdiensten (einschließlich der Vorbereitung der Mitarbeitenden) und Gemeindeguppen; die Bestimmungen der Kirchenordnung¹ über die Leitung des öffentlichen Gottesdienstes sowie der Ordnung für den Predigtendienst und die Sakramentsverwaltung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit² vom 12. Februar 1992 (KABl. S. 38) in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt;
 - b) Gruppenarbeit und offene Arbeit für alle Altersstufen;
 - c) kirchlicher Unterricht im Rahmen des Kirchengesetzes über die Ordnung des kirchlichen Unterrichts in der Evangelischen Kirche von Westfalen³ vom 28. Oktober 1988 (KABl. S. 223) in der jeweils geltenden Fassung und Evangelische Religionslehre an Schulen, soweit Unterrichtserlaubnis erteilt ist;
 - d) Seelsorge und Beistand und Beratung an einzelnen und Gruppen durch Besuchsdienst und in Sprechstunden;
 - e) volksmissionarische Aufgaben;
 - f) diakonische Aufgaben;
 - g) Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen, Freizeiten, Feriengemeinschaften und Studienfahrten;
 - h) Vorbereitung und Durchführung von Seminarreihen und Aktionen;
 - i) Gewinnung und Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
 - j) Jugend- und Erwachsenenbildung;
 - k) Mitarbeit in der Verwaltung in begrenztem Umfang für den eigenen Arbeitsbereich;
 - l) Kontaktaufnahme und Kontaktpflege zu Gruppen anderer Konfessionen sowie zu kommunalen Gruppen und Dienststellen;
 - m) Mitwirkung in übergemeindlichen kirchlichen Ausschüssen sowie in öffentlichen Ausschüssen;
 - n) bei entsprechender Vorbildung:
 - kirchenmusikalische Aufgaben (Dienst der Organistinnen und Organisten, Chorleitung u. a.)
 - Leitung von Heimen und anderen Einrichtungen des Anstellungsträgers;
 - o) andere der Ausbildung entsprechende Aufgaben.
- (2) ¹In einer schriftlichen Dienstanweisung nach dem Muster der Anlage 3 ist zu bestimmen, welche der in Absatz 1 genannten Aufgaben die einzelne Mitarbeiterin oder der ein-

¹ Nr. 1100

² Die Ordnung ist aufgehoben (siehe jetzt Nr. 235 - Prädikantengesetz)

³ Nr. 250

zelle Mitarbeiter wahrzunehmen hat. ²Inhalt und Umfang sind festzulegen. ³In der Dienst-anweisung ist auch anzugeben, wer der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Weisungen für ihre oder seine Arbeit geben kann. ⁴Im Rahmen dieser Weisungen nimmt die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter ihre oder seine Aufgaben selbstständig wahr. ⁵Die Dienst-anweisung und ihre Änderungen werden dem Landeskirchenamt vorgelegt.

(3) ¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag Gelegenheit zu geben, dem Leitungsorgan in einer Sitzung einen Arbeitsber-richt zu geben. ²Sie sind zu Verhandlungen des Leitungsorgans über wichtige Fragen ihres Arbeitsbereiches einzuladen. ³Sie nehmen an den Verhandlungen mit beratender Stimme teil. ⁴Die Beschlussfassung erfolgt in ihrer Abwesenheit.

§ 16

Arbeitszeit, Arbeitsbefreiung

(1) ¹Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ist so auf die Woche zu verteilen, dass min-destens ein Wochentag arbeitsfrei bleibt. ²Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Regel Sonntagsdienst leisten, ist in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Samstag und Sonntag) arbeitsfrei zu halten; dieses Wochenende wird als ein arbeitsfreier Wochentag gerechnet.

(2) Den Mitarbeiterinnen oder den Mitarbeitern muss ausreichend Zeit für die Vorberei-tung des Dienstes und für die eigene Weiterbildung verbleiben.

(3) ¹Freizeiten, Feriengemeinschaften und Studienreisen, die die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Rahmen des Aufgabengebietes leiten oder an deren Durchführung sie ver-antwortlich beteiligt sind, werden nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. ²Ihre Pla-nung bedarf der Zustimmung des Leitungsorgans.

(4) Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter werden für

- die Aufbauausbildung nach §§ 8 und 9,
- die mit staatlicher Anerkennung abschließende berufsbegleitende Ausbildung in einem Sozial- oder Pflegeberuf zusätzlich zur Ausbildung nach § 3 Abs. 3,
- die Ergänzungsausbildung bzw. den theologischen Grundkurs nach § 3 Abs. 7 und § 7,
- die Supervision nach den Richtlinien für die Supervision¹ vom 7. Juli 1992 (KABl. S. 169) während des Zeitraums der Aufbau- und Ergänzungsausbildung unter Fort-zahlung der Vergütung (§ 26 BAT-KF)² in dem erforderlichen Umfang ohne Anrech-nung auf den Urlaub von der Arbeit freigestellt.

¹ Nr. 543

² Nr. 1100

(5) Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sollen für die berufliche Weiterbildung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT-KF)¹ ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freigestellt werden

a) bis zu vierzehn Kalendertagen im Jahr
in den Jahren, in denen sie nicht an der Aufbauausbildung nach §§ 8 und 9 oder an der Ergänzungsausbildung nach § 7 teilnehmen,

b) bis zu 4 Kalendertagen im Jahr
in den Jahren, in denen sie an der Aufbauausbildung nach §§ 8 und 9 oder an der Ergänzungsausbildung nach § 7 teilnehmen.

(6) ¹Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter haben die Arbeitsbefreiung rechtzeitig beim Leitungsorgan zu beantragen. ²Die dienstlichen Belange sind zu berücksichtigen.

§ 17

Dienstzimmer, Wohnung

(1) Den Mitarbeiterinnen oder den Mitarbeitern soll ein den Aufgaben angemessenes Dienstzimmer mit der erforderlichen Einrichtung und die notwendigen Hilfsmittel (z. B. Telefon, Schreibmaschine, Fachliteratur) für die Vorbereitung und Durchführung ihrer Arbeit zur Verfügung gestellt werden.

(2) Das Leitungsorgan wird den Mitarbeiterinnen oder den Mitarbeitern bei der Beschaffung einer ausreichenden Wohnung behilflich sein.

§ 18

Beteiligung anderer bei Fragen aus dem Dienstverhältnis

¹Bei Fragen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, können der Berufsverband der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, der Beauftragte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, die Ausbildungsstätte und die diakonische Gemeinschaft hinzugezogen werden. ²Auf Wunsch der Betroffenen sind sie zu hören.

¹ Nr. 1100

IV. Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Gleichstellung

§ 19

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderem Ausbildungsgang

(1) Das Landeskirchenamt entscheidet in Einzelfällen, inwieweit und unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichzustellen sind, die die Voraussetzungen nach Abschnitt 11 nicht erfüllen.

(2) Die Gleichstellung kann davon abhängig gemacht werden, dass zusätzlich an einer vom Landeskirchenamt zu bestimmenden Ausbildungsstätte eine Abschlussprüfung oder eine ergänzende Ausbildung und Prüfung in den an der Grundausbildung fehlenden Fächern abgelegt wird.

§ 20

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit bisheriger Ausbildung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer bis zum 31. August 1982 abgeschlossenen Ausbildung und Fortbildung/ Aufbauausbildung nach bisherigem Recht gelten als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Ausbildungen und Aufbauausbildungen im Sinne dieser Ordnung. 2Entsprechendes gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Mitarbeitenden mit abgeschlossener Ausbildung oder abgeschlossener Fortbildung/ Aufbauausbildung gleichgestellt worden sind.

(2) Haben Diakoninnen und Diakone bis zum 31. Dezember 1972 an einer der in der Anlage 1 Nummer 1 Buchstaben a bis in und Nummer 3 Buchstaben a bis g genannten Ausbildungsstätten ihre Diakonenprüfung abgelegt, jedoch keine staatliche Berufsbefähigung erhalten, so gelten sie nach dreijähriger Diakonentätigkeit als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Aufbauausbildung.

(3) 1Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Absätzen 1 und 2 benötigen keine Bescheinigung über die Anstellungsfähigkeit. 2Auf Antrag wird ihnen jedoch eine entsprechende Anstellungsfähigkeitsbescheinigung vom Landeskirchenamt ausgestellt. 3§ 11 Abs. 3 gilt entsprechend.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 1997 ihr Studium im Fach „Kirche und Diakonie“ an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland Westfalen-Lippe in Bochum oder die 64-tägige Ergänzungsausbildung in den Fortbildungsstätten

- a) Westfälische Diakonenanstalt Nazareth (Referat Fortbildung), Bielefeld Bethel,
- b) Burckhardthaus, Gelnhausen,
- c) Evangelische Jugendakademie Radevormwald

abgeschlossen haben, gelten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Ergänzungsausbildung im Sinne der Ordnung.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 1997 an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum ihr Studium im Fach „Kirche und Diakonie“ begonnen haben, können die Fachprüfung bis zum 31. Dezember 1999 ablegen.

2. Ausführungsbestimmungen, Inkrafttreten

§ 21

Ausführungsbestimmungen

- (1) Das Landeskirchenamt kann zu dieser Ordnung Ausführungsbestimmungen und Übergangsbestimmungen erlassen¹.
- (2) Das Landeskirchenamt wird ermächtigt, die Anlagen zu ändern.

§ 22

Inkrafttreten

¹Diese Ordnung tritt am 1. Oktober 1997 in Kraft. ²Gleichzeitig tritt die Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. November 1984 (KABl. 1984 S. 106), zuletzt geändert durch Beschluss der Kirchenleitung vom 22. Februar 1994 (KABl. 1994 S. 49), außer Kraft.

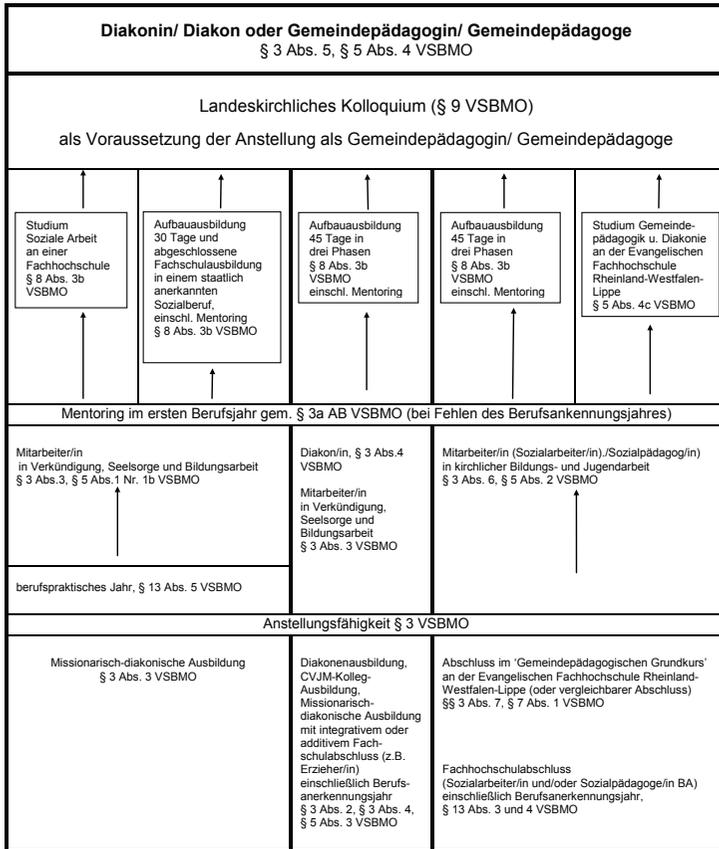
¹ Siehe Ausführungs- und Übergangsbestimmungen zu der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (Nr. **611**) und Richtlinien für die Supervision ... (Nr. **543**).

EVANGELISCHE KIRCHE VON WESTFALEN
Rahmen der Aufbauausbildung
nach der Ordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in
Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit-VSBMO

Die Aufbauausbildung soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Ausbildungen ermöglichen einen vergleichbaren Abschluss ihrer Gesamtbildung zu erhalten.

In der Aufbauausbildung sollen sie ihre in der Ausbildung sowie in der praktischen Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten reflektieren, erweitern und vertiefen. Nach § 8 Abs. 2 VSBMO soll die Aufbauausbildung innerhalb der ersten fünf Berufsjahre nach Abschluss der Ausbildung absolviert werden.

Art und Umfang der Aufbauausbildung richten sich nach der Ausbildung.



Anerkannte Ausbildungsstätten

1. Ausbildungsstätten, die nach § 6 Abs. 1 anerkannt sind (die Anerkennung gilt nur für eine zur doppelten Berufsbefähigung führenden Ausbildung nach § 5 Abs. 1 und Abs. 3)
 - a) Diakonenschule „Paulinum“ der Diakonie-Anstalten Bad Kreuznach,
 - b) Diakonische Bruderschaft Wittekindshof, Bad Oeynhausen,
 - c) Wichern-Kolleg des Evangelischen Johannesstiftes, Berlin,
 - d) Diakonenschule der Westfälischen Diakonenanstalt Nazareth, Bielefeld,
 - e) Bruderschaft des Johannes-Falk-Hauses, Eisenach,
 - f) Diakonenanstalt des Rauhen Hauses, Hamburg,
 - g) Kirchliche Ausbildungsstätte für Diakonie Karlshöhe, Ludwigsburg,
 - h) Bruderschaft des Evangelisch-Lutherischen Diakonenhauses, Moritzburg, in Verbindung mit der Ev. Fachhochschule für Sozialarbeit, Dresden,
 - i) Diakonisch-Theologische Ausbildungsstätte des Theodor-Fliegener-Werks, Mülheim,
 - j) Diakonenschule der Neistedter Anstalten, Brüderhaus Lindenhof,
 - k) Diakonenschaft des Evangelischen Diakoniewerkes Neuendettelsau,
 - l) Diakonenschule des Erziehungsvereins Neukirchen-Vluyn,
 - m) Diakonenschule der Stiftung Tannenhof, Remscheid,
 - n) Schleswig-Holsteinisches Brüderhaus Rickling,
 - o) Brüderhaus Martinshof, Rothenburg-Kraschnitz,
 - p) Diakonenschule des Hessischen Brüderhauses e.V., Schwalmstadt,
 - q) Diakonenschule Rummelsberg, Schwarzenbruck,
 - r) Evangelische Diakonenanstalt Martineum, Witten,
 - s) Pommerscher Diakonieverein Züssow e.V., Züssow
 - t) CVJM-Sekretärschule und private Fachschule für Sozialpädagogik, Kassel-Wilhelmshöhe,
 - u) Ev. Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (Ausbildung gemäß § 5 Abs. 4 Buchstabe c),
 - v) Seminar für Gemeindepädagogik (MBK), Bad Salzuffen¹.

¹ Ausbildungsstätte wurde durch Beschluss des Landeskirchenamtes vom 22. September 1998 (KABl. 1998 S. 194) anerkannt.

2. Ausbildungsstätten, die nach § 6 Abs. 2 anerkannt sind (für Ausbildungen nach § 3 Abs. 3)
 - a) Bibelschule des Diakonissenmutterhauses Aidlingen, Aidlingen (nur die ab 1974 durchgeführte, wenigstens dreijährige Ausbildung),
 - b) Seminar der Frauenmission Malche, Bad Freienwalde,
 - c) Seminar für den evangelischen Gemeindedienst (MBK), Bad Salzuflen,
 - d) Lutherstift Falkenburg" Ganderkesee (Fernstudium),
 - e) Kirchliches Seminar Eisenach auf dem Hainstein, Eisenach,
 - f) Seminar für Innere und Äußere Mission „Tabor“, Marburg,
 - g) Marburger Bibelseminar (seit 9.1.1990),
 - h) Missionarisch-Diakonische Ausbildungsstätte Malche, Porta-Westfalica,
 - i) Missionsschule der Bahnauer Bruderschaft, Unterweissach,
 - j) Katechetisches Seminar im Pädagogisch-Theologischen Institut, Drübeck ehemals Wernigerode,
 - k) Evangelistenschule „Johanneum“, Wuppertal,
 - l) Evangelische Fachhochschulen, Abteilung Theologie und Religionspädagogik,
 - m) Pilgermission St. Chrischona, Bettingen bei Basel¹.
3. Ausbildungsstätten, die nach § 6 Abs. 2 anerkannt sind, für inzwischen eingestellte Ausbildungen nach § 3 Abs. 3
 - a) Diakonenschule „Paulinum“ der Diakonie-Anstalten Bad Kreuznach (Ausbildungen, die bis einschl. 1972 abgeschlossen wurden),
 - b) Diakonenanstalt Neuendettelsau, Bruckberg,
 - c) Katechetisches Seminar, Dahme,
 - d) Kirchliches Seminar „Amalie-Sieveling-Haus“, Dresden,
 - e) Evangelisch-Lutherische Diakonenanstalt Lutherstift, Falkenburg (außer Fernstudium)
 - f) Evangelische Diakonenanstalt „Stephansstift“, Hannover,
 - g) Diakonenanstalt Karlshöhe, Ludwigsburg,
 - h) Theologisch-Diakonische Ausbildungsstätte des „Theodor-Fliedner-Werkes“ (früher: Diakonenanstalt Duisburg), Mülheim-Ruhr (Ausbildungen, die vor dem 1. September 1977 begonnen wurden),
 - i) Bibelschule des Frauenmissionsbundes, Berlin-Lichterfelde,

¹ Ausbildungsstätte wurde durch Beschluss des Landeskirchenamtes vom 26. Mai 1998 (KABl. 1998 S. 114) anerkannt.

- j) Seminar für kirchlichen Dienst, Berlin-Zehlendorf,
- k) Seminar für missionarische und kirchliche Dienste, Breklum,
- l) Bibelschule des Darmstädter Mutterhauses „Ellsabethenstift“,
- m) Evangelisches Diakonieseminar, Denkdorf,
- n) Evangelisches Seminar für Gemeindepflege und Katechetik, Düsseldorf,
- o) Evangelisches Seminar für Wohlfahrtspflege und Gemeindedienst, Freiburg,
- p) Seminar für evangelischen Frauendienst des Burckhardthauses-West, Hanerau-Haemarschen (später Gelnhausen),
- q) Seminar für kirchlichen Frauendienst – Burckhardthaus-Ost, Berlin-Ost (einschließlich Fernstudium-B Katecheten),
- r) Gemeindehelferinnenseminar des Evangelisch-Lutherischen DiakonissenMutterhauses „Henriettenstiftung“, Hannover,
- s) Seminar für kirchlich-diakonische Berufe der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche, Hannover,
- t) CVJM-Sekretärschule, Kassel (alte Form ohne Erzieherausbildung),
- u) Missionsseminar Neukirchen, Neukirchen-Vluyn,
- v) Seminar für kirchliche Gemeindearbeit, Stein,
- w) Bibelschule der Evangelischen Frauenhilfen, Potsdam,
- x) Katechetisches Seminar, Potsdam,
- y) Bibelschule der Rheinischen Missionsgesellschaft, Wuppertal.

Anlage 2

**Muster
Arbeitsvertrag¹**

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Mit ihren Gaben, in unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Sie sind an die Heilige Schrift und an die in der Ev. Kirche von Westfalen geltenden Bekenntnisse gebunden. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben.

Auf dieser Grundlage wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1

(1) Frau/Herr geboren am

.....

(Anschrift) (Konfession)

wird, vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung ab

bei der Kirchengemeinde/dem Gemeindeverband/dem
Kirchenkreis

.....

(Anschrift)

als Mitarbeiterin/Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit/Diakonin/
Diakon/Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge eingestellt/weiterbeschäftigt.

(2) Frau/ Herr wird

- vollbeschäftigt.
- teilzeitbeschäftigt
- mit der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen
Arbeitszeit von entsprechend vollbeschäftigten Angestellten
- mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden.

I Amtliche Anmerkung:

1. Der Einzelarbeitsvertrag ist so zu fassen, dass er nur die jeweils zutreffende Formulierung enthält.
2. Trifft zu, wenn ein abstrakter Teil der regelmäßigen Arbeitszeit vereinbart werden soll (z.B. die Hälfte, drei Viertel, 60 Prozent).
3. Die Befristung ist nach § 1 Abs. 1 BeschFG bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig. Bei einem Arbeitsverhältnis nach dem BeschFG richtet sich die Dauer der Probezeit nach Prot. Notiz 6 zu Nr. 1 SR 2y BAT-KF

(3) Frau/ Herr wird – auf unbestimmte Zeit eingestellt/
weiterbeschäftigt.

- befristet für die Zeit bis zum Ablauf des
(Datum)

eingestellt/ weiterbeschäftigt.

Es handelt sich um ein Arbeitsverhältnis nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz.

- befristet für die Zeit bis zum Ablauf des
(Datum)

eingestellt/ weiterbeschäftigt.

Grund der Befristung ist
(Zweck)

- befristet zur Vertretung von für die Dauer
(Vertretungsgrund)

eingestellt/weiterbeschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis endet auch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der/des
Vertretenden.

(4) Frau/Herr verpflichtet sich, innerhalb einer Frist von drei
Jahren einen Zertifikats-Abschluss im Theologischen Grundkurs an der Evangelischen
Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe zu erwerben. Wird diese Auflage nicht er-
füllt, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieser Frist.

§ 2

(1) Für das Arbeitsverhältnis gelten

1. die BAT-Anwendungsordnung und die sich daraus ergebenden Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT-KF),
2. die Bestimmungen der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) in der jeweils geltenden Fassung,
3. die sonstigen für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen verbindlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung,
4. die sonstigen für die Angestellten im Bereich des Arbeitgebers verbindlichen Arbeitsrechtsregelungen.

§ 3

Die Arbeitszeit verteilt sich auf Wochentage.

Wird Frau/ Herr mit regelmäßigem Sonntagsdienst beauftragt, wird in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Samstag und Sonntag) arbeitsfrei gehalten; dieses Wochenende wird als ein freier Wochentag gerechnet.

§ 4

(1) Die Aufgaben von Frau/ Herrn werden in einer besonderen Dienstanweisung festgelegt.

(2) Frau/Herr wird in¹ beschäftigt. (Arbeitsort)

Die Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung (12 BAT-KF) bleiben unberührt.

§ 5

Frau/Herr ist in die Vergütungsgruppe BAT-KF (Fallgruppe der Berufsgruppe 1. 1 des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF) eingruppiert.

§ 6

Die Probezeit gemäß § 5 BAT-KF beträgt sechs Monate. Sie endet mit Ablauf des

§ 7

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich nach den Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen.

§ 8²

Nebenabreden

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

.....
.....

1 Amtliche Anmerkung:
1. Wird die/der Angestellte nicht nur an einem Ort beschäftigt, ist anzugeben: „... wird an verschiedenen Orten beschäftigt“.
2 § 8 ist nur aufzunehmen, wenn tatsächlich Nebenabreden vereinbart werden.

Die Nebenabrede kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss/ von zum Ablauf des¹ schriftlich gekündigt werden.

§ 9

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich vereinbart.

(Siegel), den

.....

(Mitarbeiter/in)

.....

(Dienstgeber)

Kirchenaufsichtlich genehmigt.

Bielefeld, den

Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt

(Siegel)

In Vertretung

¹ Vgl. z.B. Nr. 6 Abschnitt B Absatz 5 SR 2a BAT-KF.

Anlage 3

Muster
Dienstanweisung¹

Auf Grund von § 4 des Arbeitsvertrages vom werden die Aufgaben der/ des Diakonin/ Diakons/ Mitarbeiterin und Mitarbeiters in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit/ Gemeindepädagogin/ Gemeindepädagogen der Kirchengemeinde/ des Verbandes/ des Kirchenkreises wie folgt festgelegt:

I. Sie sind dem Presbyterium/ Vorstandsvorstand/ Kreissynodalvorstand verantwortlich. Weisungsberechtigt ist ferner (hier ist ggf. die oder der für den Arbeitsbereich der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zuständige Beauftragte anzugeben). Im Rahmen dieser Weisungen und der Befugnisse des Leitungsorgans nehmen Sie Ihre Aufgaben selbstständig wahr.

II. Ihnen werden folgende Aufgaben übertragen:

(Hier sind die gemäß § 15 Abs. 1 der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit ausgewählten und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter übertragenen Aufgaben aufzuführen. Es soll auch die Möglichkeit zur Betätigung in anderen Aufgabengebieten genannt werden. Die Bedürfnisse der Kirchengemeinde/ des Verbandes/ des Kirchenkreises sowie die Fähigkeiten und Neigungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sollen berücksichtigt werden.)

III. Sie haben über die Angelegenheiten, die Ihnen in Ausübung Ihres Dienstes oder auf Grund Ihrer dienstlichen Stellung bekannt werden, und die nicht offenkundig sind – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

IV. Diese Dienstanweisung kann, insbesondere auch durch Übertragung weiterer Aufgaben, durch das Presbyterium/ den Vorstandsvorstand/ den Kreissynodalvorstand im Benehmen mit Ihnen geändert werden. Änderungen werden dem Landeskirchenamt vorgelegt.

(Siegel), den

.....
(Dienstgeber)

¹ Amtliche Anmerkung:

Der Einzelvertrag ist so zu fassen, dass er nur die jeweils zutreffende Formulierung enthält.

Kenntnis genommen:

....., den

(Mitarbeiter/in)

Die vorstehende Dienstanweisung hat gemäß § 15 Abs. 2 VSBMO vorgelegen.

Bielefeld, den

Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt

In Vertretung

(Siegel)

Muster
Praktikantenvertrag¹

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Mit ihren Gaben, in unterschiedlichen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Auf dieser Grundlage wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1

Frau/ Herr geboren am Konfession,

.....
(Anschrift)

wird während des Berufspraktikums nach § 13 Abs. 3 der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) vom 1. Oktober 1997 in der jeweils geltenden Fassung bei der Kirchengemeinde/ dem Gemeindeverband/ dem Kirchenkreis

.....
(Anschrift)

als Praktikantin/ Praktikant beschäftigt.

§ 2

Für das Praktikantenverhältnis gelten

1. die in 1 genannte Ordnung in der jeweils geltenden Fassung,
2. die Bestimmungen über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Erzieherin und des Erziehers/ der Sozialpädagogin und des Sozialpädagogen/ der Sozialarbeiterin und des Sozialarbeiters in der jeweils für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung,
3. das Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 in der jeweils geltenden Fassung, soweit es sich aus 19 des Gesetzes ergibt.

1 Amtliche Anmerkung:

1. Der Einzelvertrag ist so zu fassen, dass er nur die jeweils zutreffende Formulierung enthält.

§ 3

(1) Das Praktikantenverhältnis beginnt am und endet mit Ablauf des

Findet das abschließende Kolloquium vor diesem Zeitpunkt statt, endet das Praktikantenverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem Frau/ Herr das Kolloquium bestanden hat. Findet das abschließende Kolloquium später statt, kann das Praktikantenverhältnis entsprechend verlängert werden.

(2) Hat Frau/ Herr mehr als einen Monat der Praktikantenausbildung versäumt oder hat sich ihre/seine Eignung für den kirchlichen Dienst während des Berufspraktikums noch nicht in dem erforderlichen Maße erwiesen, so kann die Ausbildungszeit bis zu sechs Monaten verlängert werden; Frau/ Herr und der Mentor/ die Mentorin sind vorher zu hören. In diesem Fall endet das Praktikantenverhältnis mit Ablauf der Verlängerungsfrist; Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(3) Die ersten drei Kalendermonate des Praktikantenverhältnisses sind Probezeit.

§ 4

Frau/ Herr wird in¹
beschäftigt. (Arbeitsort)

§ 5

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich und verteilt sich auf Wochentage. Wird Frau/ Herr mit regelmäßigem Sonntagsdienst beauftragt, wird in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Samstag und Sonntag) arbeitsfrei gehalten; dieses Wochenende wird als ein freier Wochentag gerechnet.

§ 6²

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

Für die Berechnung des Wertes der Frau/ Herrn zur Verfügung gestellten Personalunterkunft gilt die Ordnung über die Bewertung, der Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter vom 19. März 1993 (KABI. 1993 S. 126) in der jeweils gültigen Fassung.

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss/

¹ Amtliche Anmerkung

Wird die Praktikantin/der Praktikant nicht an einem Ort beschäftigt, ist anzugeben: „... wird an verschiedenen Orten beschäftigt.“

² § 6 ist nur aufzunehmen, wenn tatsächliche Nebenabreden vereinbart werden.

von zum Ablauf des
schriftlich gekündigt werden.

§ 7

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich vereinbart.

(Siegel), den

.....
(Mitarbeiter/in)

.....
(Dienstgeber)

Kirchenaufsichtlich genehmigt. Bielefeld, den
Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt
In Vertretung

(Siegel)