

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)

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Artikel	Art der Änderung
1	Erste Verordnung zur Änderung der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit	19. Dezember 2024	KABl. 2025 I Nr. 7 S. 13; Nr. 20 S. 36	§ 8 Überschrift § 8 Abs. 5 Anlage 8	neu gefasst angefügt angefügt

Auf Grund von Artikel 53 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen¹ hat die Kirchenleitung folgende Ordnung beschlossen:

¹ Nr. 1.

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Aufgaben
- § 3 Stellenplanung, Stellenerrichtung und Personalentwicklung
- § 4 Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung, Bildung eines Ausschusses
- § 5 Anstellungsvoraussetzungen in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, Anstellungsfähigkeit, Qualifizierungsziel

II. Ausbildung

- § 6 Ausbildungsziel
- § 7 Ausbildungsgänge, Gleichstellung
- § 8 Anerkennung und Förderung von Ausbildungsgängen und Ausbildungsstätten, Praktika
- § 9 Ergänzungsausbildung
- § 10 Aufbauausbildung
- § 11 Abschluss der Aufbauausbildung (Kolloquium)

III. Beschäftigungsverhältnis

- § 12 Anstellungsverhältnis
- § 13 Berufseinstiegsbegleitung
- § 14 Arbeitszeit
- § 15 Weiterbildung und Arbeitsbefreiung
- § 16 Büro, Ausstattung und Arbeitsmittel
- § 17 Beteiligung Dritter bei Fragen aus dem Anstellungsverhältnis

IV. Ausführungsbestimmungen, Inkrafttreten

- § 18 Ausführungsbestimmungen und Übergangsbestimmungen
- § 19 Inkrafttreten
- Anlage 1 VSBMO-Stellenerrichtung und VSBMO-Gesamtstellenplan
- Anlage 2 Übersicht über die Aus-, Ergänzungs- und Aufbauausbildung
- Anlage 3 Anerkannte Ausbildungsgänge nach VSBMO
- Anlage 4 Muster Praktikantenvertrag
- Anlage 5 Muster Arbeitsvertrag
- Anlage 6 Muster Dienstanweisung für Mitarbeitende nach VSBMO
- Anlage 7 Mindestanforderungen nach § 16 VSBMO für Ausstattung und Arbeitsmittel
- Anlage 8 Rahmenbedingungen der Förderung der diakonisch-missionarischen Ausbildung für gemeindebezogene Dienste nach VSBMO

Präambel

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

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

1 Diese Ordnung gilt für die beruflich Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit in den Kirchengemeinden, den Kirchenkreisen sowie den Ämtern und Einrichtungen der Evangelischen Kirche von Westfalen. 2 Soweit Aufgaben nach § 2 auf gemeindepädagogischer Grundlage wahrgenommen werden, erfolgt die Anstellung nach den folgenden Regelungen dieser Ordnung.

§ 2

Aufgaben

Der Kernbereich der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit umfasst folgende Aufgaben, die, unbeschadet anderer kirchenrechtlicher Regelungen, durch die Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit wahrzunehmen sind:

- a) Wortverkündigung, insbesondere durch Andachten, Bibelstunden, Zielgruppengottesdienste (z. B. Schulgottesdienste, Jugendgottesdienste, Kindergottesdienste) einschließlich der Vorbereitung der Mitarbeitenden und Gemeindegruppen,
- b) Seelsorge und Beratung an Einzelnen und Gruppen,
- c) diakonische Aufgaben,
- d) Arbeit mit Kindern und Jugendlichen,
- e) Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden,
- f) Kinder-, Jugend-, Familien- und Erwachsenenbildung,
- g) Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Freizeit- und Bildungsmaßnahmen auch in Ferien und an Wochenenden,
- h) Gewinnung, Schulung und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden,

- i) Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Seminarreihen, Projekten und Aktionen,
- j) sonstige missionarische Aufgaben,
- k) Konzeptarbeit für die gemeindepädagogischen Handlungsfelder in Kirchengemeinden, Regionen, Kirchenkreisen und der Landeskirche sowie Entwicklung von Konzepten für Interprofessionelle Pastoralteams,
- l) Gruppenarbeit und offene Arbeit für alle Altersstufen,
- m) sozialraumorientierte Angebote,
- n) Netzwerkarbeit mit Gruppen anderer Konfessionen und Religionen, Bildungseinrichtungen, Wissenschaft, öffentlichen Institutionen und weiteren für das Arbeitsfeld und Kirche relevanten Partnern,
- o) Mitwirkung in kirchlichen Leitungsgremien und Ausschüssen sowie in öffentlichen Ausschüssen und
- p) Leitung von Arbeitsbereichen und Einrichtungen des Anstellungsträgers in gemeindepädagogischen Handlungsfeldern.

§ 3

Stellenplanung, Stellenerrichtung und Personalentwicklung

- (1) Die Kirchengemeinden und Kirchenkreise sollen eine für die Erfüllung ihres kirchlichen Auftrages nach dieser Ordnung ausreichende Anzahl an Stellen für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit vorhalten.
- (2) Dazu sollen auf der Ebene der Kirchenkreise Personalkonzepte unter Berücksichtigung von Personalplanung und Personalentwicklung erstellt werden.
- (3) ¹Einrichtung, Änderung und Aufhebung von Stellen bedürfen der Genehmigung durch das Landeskirchenamt. ²Abweichend von Satz 1 kann ein VSBMO-Gesamtstellenplan für den Bereich eines Kirchenkreises, für mehrere Kirchenkreise oder für Teile eines oder mehrerer Kirchenkreise erstellt werden. ³Der VSBMO-Gesamtstellenplan bedarf der Genehmigung durch das Landeskirchenamt ebenso wie dessen Änderungen. ⁴Die Leitungen und Gremien der jeweiligen Kirchengemeinden und Kirchenkreise sind an der Erstellung des VSBMO-Gesamtstellenplanes zu beteiligen (Anlage 1).

§ 4

Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung, Bildung eines Ausschusses

- (1) ¹Das Landeskirchenamt beruft Mitglieder in die Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung. ²Die Kommission soll bestehen aus:

- a) der zuständigen theologischen Dezernentin oder dem zuständigen theologischen Dezernenten,
- b) der zuständigen juristischen Dezernentin oder dem zuständigen juristischen Dezernenten,
- c) der Referentin oder dem Referenten für diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende und Berufsprofile,
- d) der Landesjugendpfarrerin oder dem Landesjugendpfarrer oder der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer des Amtes für Jugendarbeit,
- e) mindestens einer Vertreterin oder einem Vertreter der in der Evangelischen Kirche von Westfalen anerkannten Ausbildungsstätten,
- f) mindestens einer Vertreterin oder einem Vertreter der Träger, die die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung durchführen,
- g) mindestens einer Vertreterin oder einem Vertreter der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit,
- h) einer Superintendentin oder einem Superintendenten eines Kirchenkreises der Evangelischen Kirche von Westfalen sowie
- i) je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche mit beratender Stimme.

³Den Vorsitz der Kommission führt die zuständige theologische Dezernentin oder der zuständige theologische Dezernent des Landeskirchenamtes oder die Referentin oder der Referent für diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende und Berufsprofile bei Abwesenheit.

(2) ¹Die Kommission hat die Aufgabe, die Aufbau- und Ergänzungsausbildung zu planen und in Zusammenarbeit mit geeigneten Trägern durchzuführen. ²Die Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung berät das Landeskirchenamt und gibt Empfehlungen zu Themen aus dem gemeindepädagogischen Arbeitsfeld.

(3) ¹Für die Durchführung des Kolloquiums zum Abschluss der Aufbauausbildung nach § 11 wird von der oder dem Vorsitzenden der Kommission aus deren Mitte jeweils ein Ausschuss berufen. ²Er besteht aus der oder dem Vorsitzenden der Kommission oder der Referentin oder dem Referenten für diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende und Berufsprofile und zwei weiteren Mitgliedern der Kommission. ³Der Ausschuss berichtet an die Kommission.

§ 5**Anstellungsvoraussetzungen in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit,
Anstellungsfähigkeit, Qualifizierungsziel**

(1) ¹Als Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit dürfen nur Personen angestellt werden, die einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen Kirche angehören, mit der die Evangelische Kirche von Westfalen in Kirchengemeinschaft steht. ²Das Landeskirchenamt entscheidet in begründeten Ausnahmefällen über die Anstellung von Personen, die einer Kirche angehören, welche Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) ist.

(2) Als Mitarbeitende nach dieser Ordnung dürfen darüber hinaus nur Personen angestellt werden, die über einen Abschluss der in § 7 genannten Ausbildungsgänge verfügen.

(3) ¹Voraussetzung für die Anstellung als Gemeindepädagogin oder Gemeindepädagoge ist die Anerkennung der Anstellungsfähigkeit durch das Landeskirchenamt.

²Die Anstellungsfähigkeit wird anerkannt, wenn die oder der Mitarbeitende über

a) eine abgeschlossene Doppelqualifikation nach § 7 Absatz 1 Buchstabe a oder eine abgeschlossene Ausbildung zur Diakonin oder zum Diakon nach § 7 Absatz 1 Buchstabe b oder

b) eine abgeschlossene Einfachqualifikation nach § 7 Absatz 1 Buchstabe c und eine Ergänzungsausbildung nach § 9

sowie eine abgeschlossene Aufbauausbildung nach § 10 oder eine Ausbildung, die dieser gleichgestellt ist, verfügt. ³Einer Aufbauausbildung bedarf es dann nicht, wenn der Ausbildung zur Diakonin oder zum Diakon oder beiden Elementen der Doppelqualifikation jeweils ein Fachhochschul- oder Hochschulabschluss zugrunde liegt.

⁴Über die Anstellungsfähigkeit stellt das Landeskirchenamt eine Urkunde aus, sofern nicht bereits eine Bescheinigung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder der Lippischen Landeskirche ausgestellt wurde.

(4) ¹Das Qualifizierungsziel der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit ist die Erlangung der Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin oder Gemeindepädagoge (vgl. Anlage 2). ²Die Anstellungsfähigkeit soll innerhalb der ersten fünf Berufsjahre erworben werden.

II. Ausbildung

§ 6

Ausbildungsziel

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

§ 7

Ausbildungsgänge, Gleichstellung

- (1) Eine Ausbildung nach § 5 Absatz 2 besteht aus:
- a) einer durch das Landeskirchenamt anerkannten kirchlichen oder theologischen Ausbildung und einer staatlich anerkannten sozialpädagogischen Ausbildung (Doppelqualifikation),
 - b) einer sozialpädagogischen Ausbildung nach dem Diakonengesetz (DiakG)¹ oder
 - c) einer durch das Landeskirchenamt anerkannten kirchlichen oder theologischen Ausbildung oder einer staatlich anerkannten sozialpädagogischen Ausbildung (Einfachqualifikation).
- (2) ¹Das Landeskirchenamt prüft und entscheidet anhand der von der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorgegebenen Kriterien (vgl. Diakonisch-gemeindepädagogischer Dienst – Gemeinsame Standards der hochschulischen Qualifikation, EKD-Texte 137.1) über die Gleichstellung von Ausbildungs- oder Studiengängen. ²Die 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 in der Grundausbildung fehlenden Fächern abgelegt wird.

§ 8²

Anerkennung und Förderung von Ausbildungsgängen und Ausbildungsstätten, Praktika

- (1) Eine kirchliche oder theologische Ausbildung im Sinne von § 7 Absatz 1 besteht aus
- a) einem vom Landeskirchenamt anerkannten Studiengang nach Anlage 3 oder
 - b) einem vom Landeskirchenamt anerkannten Ausbildungsgang nach Anlage 3.
- (2) Eine staatlich anerkannte sozialpädagogische Ausbildung im Sinne von § 7 Absatz 1 setzt eine abgeschlossene Fachschulausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher oder ein Fachhochschul- oder Hochschulstudium (Bachelor, Master oder Diplom) in den Studien-

¹ Nr. 600.

² § 8 Überschrift neu gefasst und Abs. 5 angefügt durch Erste Verordnung zur Änderung der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit vom 19. Dezember 2024.

gängen Soziale Arbeit oder Sozialpädagogik oder einen vergleichbaren sozialwissenschaftlichen oder pädagogischen Abschluss voraus.

(3) ¹Ausbildungsgänge der Ausbildungsstätten nach Absatz 1 werden anerkannt, wenn sie in der Liste der anerkannten Ausbildungsgänge zu den diakonisch-gemeindepädagogischen Berufen in der EKD aufgeführt werden oder 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,
- d) Zugehörigkeit des Trägers der Ausbildungsstätte zur Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland 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 (KirchenberufeV) 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 einer 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. ²In besonderen Ausnahmefällen genügt die Feststellung der Landeskirche.

(4) ¹Soweit Ausbildungs- oder Studiengänge verpflichtende Praktika beinhalten, die beim Anstellungsträger absolviert werden, gelten die Bestimmungen der Praktikantenordnung (PraktO)¹. ²Die Beschäftigung erfolgt auf der Grundlage eines schriftlichen Praktikantenvertrages nach dem Muster der Anlage 4.

(5) Die Evangelische Kirche von Westfalen fördert die westfälischen Ausbildungen verbindlich mit einer jährlichen Fördersumme, wie sie in der Anlage 8 auf Basis der dort genannten Förderkriterien benannt sind.

§ 9

Ergänzungsausbildung

(1) Die Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden mit Einfachqualifikation setzt je nach fachlicher Ausbildung entweder eine sozialpädagogische oder eine theologische Ergänzungsausbildung voraus.

¹ Nr. 1545.

(2) 1Mitarbeitende mit abgeschlossener kirchlicher oder theologischer Einfachqualifikation im Sinne von § 7 Absatz 1 Buchstabe c belegen eine sozialpädagogische Ergänzungsausbildung. 2Diese erfolgt in Form einer berufsbegleitenden Ausbildung in einem anerkannten sozialpädagogischen Beruf, der die Voraussetzung nach § 8 Absatz 2 erfüllt.

(3) 1Mitarbeitende mit abgeschlossener staatlich anerkannter sozialpädagogischer Einfachqualifikation im Sinne von § 7 Absatz 1 Buchstabe c belegen eine theologische Ergänzungsausbildung. 2Im Rahmen dieser Ergänzungsausbildung erarbeiten und reflektieren die Mitarbeitenden theologische Fragestellungen in der Praxis. 3Die Ergänzungsausbildung wird in der Regel durch den Abschluss des Gemeindepädagogischen Grundkurses an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum erfüllt. 4Das Landeskirchenamt kann andere Aus- und Fortbildungen als Ergänzungsausbildung oder als Teil der Ergänzungsausbildung anerkennen.

§ 10

Aufbauausbildung

(1) In der Aufbauausbildung reflektieren, erweitern und vertiefen Mitarbeitende ihre in der Ausbildung sowie in der praktischen Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten.

(2) 1Mit der Referentin oder dem Referenten für diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende und Berufsprofile erfolgt eine abgestimmte Aufbauausbildungsplanung. 2Art und Dauer der Aufbauausbildung richten sich nach der bisherigen Ausbildung. 3Die Aufbauausbildung soll fehlende Ausbildungsteile berücksichtigen und umfasst regelmäßig drei Aufbaukurse im Umfang von insgesamt 30 bis 45 Tagen.

(3) 1Die Aufbaukurse im Rahmen der Aufbauausbildung werden in Zusammenarbeit mit geeigneten Trägern der Weiterbildung durchgeführt, vom Landeskirchenamt verantwortet und von der Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung genehmigt. 2Die einzelnen Aufbaukurse sollen in der Regel 10 bis 15 Tage dauern. 3In jedem Kurs ist eine schriftliche Arbeit anzufertigen, die von der Kursleitung und der Referentin oder dem Referenten für diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende und Berufsprofile anerkannt werden muss.

(4) 1Die Mitarbeitenden melden sich zu den jeweiligen Aufbaukursen über die Anstellungskörperschaft beim Träger der Kurse an. 2Der Anmeldung sind das Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung nach der VSBMO oder die Bescheinigung über die Gleichstellung mit Mitarbeitenden mit anerkannter Ausbildung nach der VSBMO und eine Aufstellung über die Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung beizufügen, wenn diese dem Landeskirchenamt noch nicht vorliegen. 3Über die Zulassung zu den einzelnen Aufbaukursen entscheidet das Landeskirchenamt.

- (5) Das Landeskirchenamt kann andere Aus- und Fortbildungen als Aufbauausbildung oder als Teil der Aufbauausbildung anerkennen.
- (6) Die Mitarbeitenden erhalten vom Träger der Kurse über jeden erfolgreich abgeschlossenen Aufbaukurs eine Bescheinigung.
- (7) ¹Die Anstellungsträger sind verpflichtet, die Freistellung für die Aufbauausbildung zu erteilen und einen Anteil der Kurskosten in Höhe von mindestens 30 Prozent zu übernehmen. ²Das Landeskirchenamt trägt auf Antrag des Anstellungsträgers den verbleibenden Anteil der Kurskosten. ³Die Fahrten zu den Aufbauausbildungskursen sind Dienstfahrten.
- (8) Das Landeskirchenamt kann Mitarbeitende wegen unzureichender Leistungen oder schwerwiegender Verstöße gegen Ordnung und Gemeinschaft von der weiteren Teilnahme an einem Aufbaukurs ausschließen.

§ 11

Abschluss der Aufbauausbildung (Kolloquium)

- (1) ¹Die Aufbauausbildung wird durch ein Kolloquium abgeschlossen. ²In diesem abschließenden Fachgespräch sollen die Teilnehmenden nachweisen, dass das Ziel der Aufbauausbildung erreicht ist.
- (2) Das Kolloquium findet in Anwesenheit des nach Maßgabe von § 4 Absatz 3 gebildeten Ausschusses statt und wird als Einzelgespräch geführt; es soll nicht länger als 30 Minuten dauern.
- (3) ¹Im Kolloquium werden die kirchliche Aufbauausbildung und die Ausbildung in einem sozialpädagogischen Beruf berücksichtigt. ²Die Inhalte des Kolloquiums sollen sich auf ein von der oder dem Teilnehmenden benanntes Thema oder auf die berufliche Praxis beziehen.
- (4) ¹Die Zulassung zum Kolloquium zum Abschluss der Aufbauausbildung setzt die erfolgreiche Teilnahme an den vorgeschriebenen Aufbaukursen einschließlich der Anerkennung der schriftlichen Arbeiten voraus. ²Die Zulassung erfolgt durch das Landeskirchenamt.
- (5) ¹Das Kolloquium wird in der Regel zweimal jährlich angeboten. ²Die Anmeldung muss spätestens sechs Wochen vor dem Termin des Kolloquiums beim Landeskirchenamt eingehen. ³Der Anmeldung sind Nachweise über den erfolgreichen Abschluss der vorgeschriebenen Kurse sowie ein ausführlicher schriftlicher Bericht über die derzeitige Berufstätigkeit und ein Vorschlag für ein Thema zum Inhalt des Kolloquiums beizufügen. ⁴Den Teilnehmenden ist die Zulassung zum Kolloquium mindestens zwei Wochen vor dem Termin schriftlich mitzuteilen.
- (6) ¹Der Ausschuss entscheidet, ob die Teilnehmenden das Kolloquium bestanden haben. ²Das Kolloquium ist bestanden, wenn die oder der Teilnehmende gezeigt hat, dass sie oder er das für die kirchliche Arbeit notwendige Verständnis besitzt und die praxis eigenen Mit-

tel und Methoden so kennt, dass sie oder er über die Anwendung sachgerecht zu entscheiden vermag. ³Ist das Kolloquium nicht bestanden, so kann es einmal wiederholt werden. ⁴Der Ausschuss setzt den Zeitpunkt der Wiederholung fest.

III. Beschäftigungsverhältnis

§ 12

Anstellungsverhältnis

(1) ¹Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt auf Grund eines schriftlichen Arbeitsvertrages nach dem dafür vorgesehenen Muster der Anlage 5. ²Für den Inhalt des Arbeitsvertrages sind die Bestimmungen dieser Ordnung, die Bestimmungen des Bundes-Angestellten-Tarifvertrags in kirchlicher Fassung (BAT-KF)¹ und die sonstigen für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend. ³Der Abschluss, die Änderung sowie die arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsvertrages bedürfen der Genehmigung des Landeskirchenamtes. ⁴Sonstige Genehmigungserfordernisse bleiben unberührt.

(2) Die Mitarbeitenden werden gemäß der Kirchenordnung in einem Gottesdienst in ihr Amt eingeführt.

(3) ¹In einer schriftlichen Dienstanweisung nach dem verbindlichen Muster der Anlage 6 ist zu bestimmen, welche der in § 2 genannten Aufgaben die oder der Mitarbeitende wahrzunehmen hat. ²Inhalt und Umfang sind festzulegen. ³In der Dienstanweisung ist auch anzugeben, wer der oder dem Mitarbeitenden Weisungen für ihre oder seine Arbeit geben kann. ⁴Im Rahmen dieser Weisungen nimmt die oder der Mitarbeitende ihre oder seine Aufgaben selbstständig wahr. ⁵Die Dienstanweisung und ihre Änderungen werden dem Landeskirchenamt vorgelegt.

(4) ¹Den Mitarbeitenden ist in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag Gelegenheit zu geben, dem Leitungsorgan in einer Sitzung einen Arbeitsbericht vorzustellen. ²Sie sind zu Verhandlungen des Leitungsorgans über wichtige Fragen ihres Arbeitsbereiches nach den Vorgaben der Kirchenordnung einzuladen. ³Sie nehmen an den Verhandlungen mit beratender Stimme teil. ⁴Die Beschlussfassung erfolgt in ihrer Abwesenheit.

§ 13

Berufseinstiegsbegleitung

(1) ¹Mitarbeitende nach dieser Ordnung nehmen im ersten Berufsjahr an der Berufseinstiegsbegleitung teil. ²Diese besteht aus einem Berufseinstiegsseminar in den kirchlichen Dienst und dem landeskirchlichen Mentoring.

¹ Nr. 1100.

(2) ¹Über das Mentoring ist zwischen der Mentorin oder dem Mentor und der oder dem Mentee eine Vereinbarung nach amtlichem Muster abzuschließen, die der Genehmigung des Landeskirchenamtes bedarf. ²Das Landeskirchenamt trifft mit dem Anstellungsträger der oder des Mentee eine Vereinbarung über das Mentorat, das als berufliche Weiterbildung im Sinne von § 15 anerkannt wird.

(3) ¹Anstelle des Mentorings können auch Supervisionen oder Coachings in vergleichbarem Umfang durch das Landeskirchenamt anerkannt werden. ²Gruppensupervisionen, an denen mehrere Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger teilnehmen, sind möglich. ³Die Kosten für die Supervision oder das Coaching sind durch den Anstellungsträger zu übernehmen.

(4) Für Mitarbeitende, die ein Berufsanererkennungsjahr absolviert haben, wird dieses durch das Landeskirchenamt auf Antrag als Mentoring angerechnet.

(5) Die Berufseinstiegsbegleitung wird im Rahmen der Aufbauausbildung nach § 10 Absatz 2 mit fünf Tagen für das Berufseinstiegsseminar und mit fünf Tagen für das Mentoring angerechnet.

§ 14

Arbeitszeit

(1) ¹Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ist so auf die Woche zu verteilen, dass mindestens ein Wochentag arbeitsfrei bleibt. ²Für Mitarbeitende, die regelmäßig Sonntagsdienst leisten, ist in jedem Vierteljahr ein Wochenende Arbeitsbefreiung zu gewähren; dieses Wochenende wird als ein arbeitsfreier Wochentag gerechnet.

(2) Den Mitarbeitenden muss innerhalb der Arbeitszeit die ausreichende Möglichkeit für die Vorbereitung des Dienstes und für die eigene Weiterbildung verbleiben.

(3) Freizeiten, Projektstage, Schulungen sowie Studien- und Bildungsreisen, die die Mitarbeitenden im Rahmen ihres Arbeitsbereiches leiten oder an deren Durchführung sie verantwortlich beteiligt sind, werden nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet.

§ 15

Weiterbildung und Arbeitsbefreiung

(1) ¹Die Mitarbeitenden und die jeweiligen Anstellungsträger verpflichten sich, auch nach Erreichen der Anstellungsfähigkeit für die berufliche Weiterbildung Sorge zu tragen. ²Über die Finanzierung dieser Weiterbildungen ist mit dem Anstellungsträger eine Regelung zu treffen.

(2) Die Mitarbeitenden werden für

- a) die Ergänzungsausbildung nach § 9,
- b) die Aufbauausbildung nach § 10 und

- c) die Supervision nach der Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 14. März 2002 (KABl. 2002 S. 102)
unter Fortzahlung der Vergütung in dem erforderlichen Umfang ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freigestellt.
- (3) Die Mitarbeitenden sollen für ihre berufliche Weiterbildung unter Fortzahlung der Vergütung ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freigestellt werden:
- a) bis zu 14 Kalendertage im Jahr
in den Jahren, in denen sie nicht an der Aufbauausbildung oder an der Ergänzungsausbildung teilnehmen,
- b) zusätzlich bis zu vier Kalendertage im Jahr
in den Jahren, in denen sie an der Aufbauausbildung oder an der Ergänzungsausbildung teilnehmen.
- (4) ¹Die Mitarbeitenden haben die Arbeitsbefreiung rechtzeitig bei der oder dem Dienstvorgesetzten zu beantragen. ²Die dienstlichen Belange sind zu berücksichtigen.

§ 16

Büro, Ausstattung und Arbeitsmittel

¹Den Mitarbeitenden sollen ein den Aufgaben angemessener Arbeitsplatz mit der erforderlichen Einrichtung sowie die notwendigen Arbeitsmittel für die Vorbereitung und Durchführung ihrer Arbeit zur Verfügung gestellt werden (Anlage 7). ²Für die Anschaffung von Fachliteratur und fachlichen Arbeitsmitteln ist eine Haushaltsposition in angemessener Höhe pro Stelle einzurichten.

§ 17

Beteiligung Dritter bei Fragen aus dem Anstellungsverhältnis

¹Bei Fragen, die sich aus dem Anstellungsverhältnis ergeben, können der Berufsverband der oder des Mitarbeitenden, die Referentin oder der Referent für diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende und Berufsprofile, die Ausbildungsstätte und die diakonische Gemeinschaft hinzugezogen werden. ²Auf Wunsch der Betroffenen sind diese zu hören.

IV. Ausführungsbestimmungen, Inkrafttreten

§ 18

Ausführungsbestimmungen und Übergangsbestimmungen

(1) Das Landeskirchenamt kann zu dieser Ordnung Ausführungsbestimmungen und Übergangsbestimmungen erlassen.

(2) Das Landeskirchenamt wird ermächtigt, Anlagen zu erlassen und die Anlagen der Verordnung zu ändern.

§ 19¹

Inkrafttreten

(1) ¹Diese Ordnung tritt am 1. Dezember 2022 in Kraft. ²Gleichzeitig tritt 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) außer Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Ordnung treten die 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 (KABl. 1997 S. 159) außer Kraft.

¹ Redaktioneller Hinweis: Die Vorschrift betrifft das Inkrafttreten in der ursprünglichen Fassung.

Anlage 1

VSBMO-Stellenerrichtung und VSBMO-Gesamtstellenplan

Wie in § 3 der VSBMO beschrieben sollen möglichst auf der Ebene des Kirchenkreises eine Stellenplanung, die Stellenerrichtung und somit die Etablierung von Rahmenbedingungen für Personalentwicklung erfolgen.

Die Kirchengemeinden und Kirchenkreise sollen eine für die Erfüllung ihres kirchlichen Auftrags nach dieser Ordnung ausreichende Anzahl an Stellen für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit vorhalten.

Dazu sollen auf der Ebene der Kirchenkreise Personalkonzepte unter Berücksichtigung von Personalplanung und Personalentwicklung erstellt werden.

Da die Einrichtung, Änderung und Aufhebung von Stellen der Genehmigung durch das Landeskirchenamt bedürfen, sollen die Stellen im Rahmen des hier beschriebenen Musters errichtet und geplant werden:

1. Antrag Einzelstellenerrichtung:

Die Errichtung von Stellen im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld geschieht für den Geltungsbereich nach § 1 VSBMO:

„Diese Ordnung gilt für die beruflich Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit in den Kirchengemeinden, den Kirchenkreisen sowie den Ämtern und Einrichtungen der Evangelischen Kirche von Westfalen. Soweit Aufgaben nach § 2 auf gemeindepädagogischer Grundlage wahrgenommen werden, erfolgt die Anstellung nach den folgenden Regelungen dieser Ordnung.“

Nach § 3 Absatz 3 VSBMO ist Folgendes festgelegt: „Einrichtung, Änderung und Aufhebung von Stellen bedürfen der Genehmigung durch das Landeskirchenamt.“

Für den Antrag auf Errichtung einer Stelle nach VSBMO ist Folgendes vorzulegen:

A) Beschluss des Leitungsgremiums:

- Kreissynodalvorstand bei Kirchenkreisstelle
- Presbyterium bei Gemeindeanstellung

B) Stellenüberschrift:

Hier einige Beispiele: Kinder- und Jugendarbeit Kirchenkreis/Kirchengemeinde, Offene Kinder- und Jugendarbeit, Leitung Arbeitsbereich Jugend, Erwachsenenbildung, gemeindepädagogische Aufgaben in der Gemeinde (z. B. im Rahmen der Interprofessionellen Pastoralteams [IPT]), Familien- oder Seniorenarbeit.

C) Stellenumfang:

Es ist anzugeben, ob eine Befristung der Stelle vorliegt und um welchen Stellenumfang es sich handelt.

Einen beglaubigten Auszug aus dem Protokoll der Sitzung mit dem Beschluss text des Antrages inklusive der oben angegebenen Ausführungen unter A, B und C richten Sie auf dem Dienstweg an:

Landeskirchenamt der EKvW
Leitungsfeld 7
Sachbearbeitung VSBMO
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Mustertext Beschluss:

Hiermit beantragen wir entsprechend dem Beschluss des (Leitungsgremium) vom die Errichtung, Änderung oder Aufhebung einer Stelle nach § 3 Absatz 3 VSBMO.

Beim gemeindepädagogischen Aufgabenbereich handelt es sich um folgenden Schwerpunkt/folgende Schwerpunkte (bei Stellen im IPT fügen Sie bitte das Konzept oder, wenn noch nicht vorhanden, die Entscheidungsgrundlage des KSV bei):

.....
(Ort), (Datum) (Unterschrift)

2. Antrag VSBMO-Gesamtstellenplan für den Bereich eines Kirchenkreises, für mehrere Kirchenkreise oder für Teile eines Kirchenkreises oder mehrerer Kirchenkreise

Grundlage für einen Gesamtstellenplan ist § 3 Absatz 3 VSBMO:

Abweichend vom Einzelantrag kann ein VSBMO-Gesamtstellenplan für den Bereich eines Kirchenkreises, für mehrere Kirchenkreise oder für Teile eines oder mehrerer Kirchenkreise erstellt werden. Der VSBMO-Gesamtstellenplan bedarf der Genehmigung durch das Landeskirchenamt ebenso wie dessen Änderungen. Die Leitungen und Gremien der jeweiligen Kirchengemeinden und Kirchenkreise sind an der Erstellung des VSBMO-Gesamtstellenplanes zu beteiligen.

Folgende Leitungen und Gremien der jeweiligen Kirchengemeinden und Kirchenkreise wurden an der Erstellung des VSBMO-Gesamtstellenplanes beteiligt:

O Presbyterium der Kirchengemeinde/Kirchengemeinden:

O Synodaler Jugendausschuss

O Kreissynodalvorstand

O (weitere Gremien)

Für den Antrag auf Errichtung einer Stelle nach VSBMO ist Folgendes vorzulegen:

A) Beschluss des Leitungsgremiums:

- Kreissynodalvorstand bei Kirchenkreisstellen
- Presbyterium bei Gemeindeanstellungen

B) Stellenüberschrift:

Hier einige Beispiele: Kinder- und Jugendarbeit Kirchenkreis/Kirchengemeinde, Offene Kinder- und Jugendarbeit, Leitung Arbeitsbereich Jugend, Erwachsenenbildung, gemeindepädagogische Aufgaben in der Gemeinde (z. B. im Rahmen der Interprofessionellen Pastoralteams), Familien- oder Seniorenarbeit.

C) Stellenumfang:

Es ist anzugeben, wer der Anstellungsträger ist, in welchem Arbeitsbereich die Stelle angesiedelt ist, wie die Stelle eingruppiert ist, ob eine Befristung der Stelle vorliegt und um welchen Stellenumfang es sich handelt. Außerdem geben Sie bitte die Prozentzahl der Refinanzierung aus Mitteln des öffentlichen Trägers an.

Einen beglaubigten Auszug aus dem Protokoll der Sitzung mit dem Beschlusstext des Antrages inklusive der oben angegebenen Ausführungen unter A, B und C richten Sie auf dem Dienstweg an:

Landeskirchenamt der EKvW

Leitungsfeld 7

Sachbearbeitung VSBMO

Altstädter Kirchplatz 5

33602 Bielefeld

Mustertext Beschluss:

Hiermit beantragen wir entsprechend dem Beschluss des (Leitungsgremium) vom die Errichtung, Änderung oder Aufhebung folgender Stelle/Stellen nach § 3 Absatz 3 VSBMO.

Raster

VSBMO-Gesamtstellenplan für vom

mit Bezug zum VSBMO-Gesamtstellenplan vom

Errichtung, Änderung oder Aufhebung	Anstellungsträger	Arbeitsbereich, s. Buchstabe B „Stellenüberschrift“	Ein- grup- pie- rung	Befristung, s. Buchstabe C	Stellenum- fang, s. Buchstabe C	Refi- nanzie- rung

(bei Stellen im IPT fügen Sie bitte das Konzept oder, wenn noch nicht vorhanden, die Entscheidungsgrundlage des KSV bei):

.....
 (Ort), (Datum) (Unterschrift)

Anlage 2

**Übersicht über die Aus-, Ergänzungs- und Aufbauausbildung
nach der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in
Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VS BMO)**

Die Anlage 2 „Übersicht über die Aus-, Ergänzungs- und Aufbauausbildung“ ist ausschließlich online im Fachinformationssystem Kirchenrecht unter „Materialien“ aufrufbar.

Anlage 3**Anerkannte Ausbildungsgänge nach VSBMO**

1. Als kirchliche Studiengänge an evangelischen oder kirchlichen Fachhoch- oder Hochschulen werden in der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) alle in der Liste der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) nach den Standards des EKD-Textes 137.1 (Diakonisch-gemeindepädagogischer Dienst – Gemeinsame Standards der hochschulischen Qualifikation) geführten Studiengänge für Religions- und/oder Gemeindepädagogik und Diakonie anerkannt:

www.ekd.de/diakonisch-gemeindepaedagogischer-dienst-standards-qualifikation-65339.htm

Die aktuelle Liste findet sich unter:

www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Vergleichende-Uebersicht-Studiengaenge-2021-06.pdf

Die Erläuterungen zu den Standards finden sich im EKD-Text 137.1 Diakonisch-gemeindepädagogischer Dienst – Gemeinsame Standards der hochschulischen Qualifikation:

www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd-texte_137-1_2021.pdf

2. Als kirchliche Ausbildungsgänge an evangelischen oder kirchlichen Fachschulen werden zukünftig in der EKvW alle in der EKD-Liste nach den Standards des EKD-Textes 137.2 geführten Ausbildungsgänge für Gemeindepädagogik und Diakonie anerkannt.
3. Bis dahin gelten im Übergang die folgenden noch existierenden Ausbildungsstätten, wie sie in der VSBMO in der Fassung von 1997 benannt sind, und deren Nachfolgeausbildungen, sofern sie die kirchlichen Mitwirkungsrechte der örtlichen Landeskirche gewähren, als anerkannte Ausbildungen nach VSBMO in der EKvW:
 - a) Diakonenausbildung Stiftung Kreuznacher Diakonie, vormals Diakonenschule „Paulinum“ der Diakonie-Anstalten Bad Kreuznach,
 - b) Diakonenschule Diakonische Stiftung Wittekindshof, vormals Diakonische Brüderschaft Wittekindshof, Bad Oeynhausen,
 - c) Wichern-Kolleg des Evangelischen Johannesstiftes, Berlin,
 - d) Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde, vormals Diakonenschule der Westfälischen Diakonenanstalt Nazareth, Bielefeld,
 - e) Diakonisches Bildungsinstitut Johannes Falk gGMBH, vormals Brüderschaft des Johannes-Falk-Hauses, Eisenach,
 - f) Diakoninnenausbildung/Diakonenausbildung Neudettelsau (DiaLog Akademie), vormals Diakonenschaft des Evangelischen Diakoniewerkes Neudettelsau,

- g) Diakonenausbildung und Bibelkolleg, vormalis Diakonenschule des Erziehungsvereins Neukirchen-Vluyn,
- h) Diakonenschule der Stiftung Tannenhof, Remscheid,
- i) Hessisches Diakoniezentrum Hefata, vormalis Diakonenschule des Hessischen Brüderhauses e. V., Schwalmstadt,
- j) Martineum e. V. in Verbindung mit Evangelischer Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, vormalis Evangelische Diakonenanstalt Martineum, Witten,
- k) CVJM-Kolleg Ausbildung, vormalis CVJM-Sekretärschule und private Fachschule für Sozialpädagogik, Kassel-Wilhelmshöhe,
- l) Marburger Bibelseminar (seit 9. Januar 1990),
- m) Theologisch-Pädagogisches Seminar Malche, vormalis Missionarisch-Diakonische Ausbildungsstätte Malche, Porta Westfalica,
- n) Ev. Missionsschule Unterweissach, vormalis Missionsschule der Bahnauer Bruderschaft, Unterweissach,
- o) Pädagogisch-Theologisches Institut in der EKM und ELA, vormalis Katechetisches Seminar im Pädagogisch-Theologischen Institut, Drübeck ehemals Wernigerode,
- p) Evangelistenschule „Johanneum“, Wuppertal,
- q) Theologisches Seminar St. Chrischona, vormalis Evangelische Fachhochschulen, Abteilung Theologie und Religionspädagogik, Pilgermission St. Chrischona, Bettingen bei Basel.

Muster Praktikantenvertrag
Praktikantenvertrag (VSBMO)

Zwischen _____

(kirchlicher Arbeitgeber – juristische Person, Anschrift)

und

Frau/Herrn _____ geboren am _____

Konfession _____ wohnhaft _____

wird folgender Praktikantenvertrag geschlossen:

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“ vom 9. Dezember 2016 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. Christinnen und Christen haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. Sie sind an die Heilige Schrift und an die in der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Bekenntnisse gebunden. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

§ 1

Vertragsbeginn, Tätigkeit

(1) Frau/Herr _____ wird, vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung und vorbehaltlich der Vorlage eines eintragungsfreien erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz, während des Berufspraktikums nach § 8 Absatz 4 der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) in der jeweils geltenden Fassung als Praktikantin/Praktikant beschäftigt.

(2) 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.

(3) 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 Maß erwiesen, so kann die Ausbildungszeit bis zu sechs Monaten verlängert werden;

Frau/Herr _____ und die Mentorin bzw. der Mentor sind vorher zu hören. In diesem Fall endet das Praktikantenverhältnis mit Ablauf der Verlängerungsfrist; Absatz 2 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 2

Beschäftigungsumfang

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit von Frau/Herr _____ richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf von Frau/Herr _____ beschäftigten Angestellten gelten.

Frau/Herr _____ wird vollzeitbeschäftigt.

Frau/Herr _____ wird teilzeitbeschäftigt

- mit _____ Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer bzw. eines entsprechend Vollbeschäftigten. Das entspricht zurzeit _____ Stunden.
- mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von _____ Stunden.

§ 3

Rechtsgrundlagen

(1) Die folgenden Regelungen sind Bestandteil dieses Praktikantenvertrages:

- a) die in § 1 Absatz 1 genannte Ordnung in der jeweils geltenden Fassung,
- b) die Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO)¹ in der jeweils für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung,
- c) das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der jeweils geltenden Fassung, soweit es sich aus § 26 BBiG ergibt.

(2) Die in diesem Praktikantenvertrag genannten Vorschriften können bei der Personalabteilung des/der _____ oder im Fachinformationssystem Kirchenrecht der Evangelischen Kirche von Westfalen unter www.kirchenrecht-westfalen.de eingesehen werden.

¹ Nr. 1545.

§ 4**Probezeit**

Die ersten drei Monate des Praktikantenverhältnisses sind Probezeit (§ 2a Absatz 1 PraktO¹).

§ 5**Arbeitszeitverteilung, Arbeitsbefreiung**

Die Wochenarbeitszeit verteilt sich auf _____ Wochentage.

Wird Frau/Herr _____ mit regelmäßigem Sonntagsdienst beauftragt, wird in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Samstag und Sonntag) Arbeitsbefreiung gewährt; dieses Wochenende wird als ein arbeitsfreier Wochentag gerechnet (§ 14 Absatz 1 VSBMO).

§ 6**Beschäftigungsort**

Frau/Herr _____ wird in _____ /an verschiedenen Orten

(kommunaler Arbeitsort)

auf dem Gebiet des Kirchenkreises _____ beschäftigt.

§ 7**Praktikantenentgelt**

- Frau/Herr _____ erhält Entgelt nach Entgeltgruppe 6 Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF)² gemäß Anmerkung 2 der Berufsgruppe „1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit“ des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF.
- Die Höhe des monatlich zu gewährenden Praktikantenentgelts ergibt sich aus § 2 PraktO in der jeweils für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung.

Die Zusammensetzung und die Höhe des Praktikantenentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Praktikantenentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung richtet sich nach den Vorschriften der PraktO in der jeweils geltenden Fassung.

¹ Nr. 1545.

² Nr. 1100.

§ 8

Erholungsurlaub

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach § 8 Absatz 1 PraktO¹ in Verbindung mit § 25 BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung und den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9

Kündigung

- (1) Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis nur gekündigt werden
 - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) von Praktikantinnen und Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie das Praktikum aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.
- (3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- (4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.
- (5) Gegen die Kündigung durch den Arbeitgeber kann Frau/Herr _____ gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz Kündigungsschutzklage innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht einreichen.

§ 10

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen gemäß § 10 PraktO¹, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von Frau/Herrn _____ oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden, soweit nicht durch Arbeitsrechtsregelung etwas anderes bestimmt ist.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche, insbesondere solche auf Mindestentgelte gleich welcher Rechtsgrundlage. Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

¹ Nr. 1545.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 11

Verschwiegenheit, Datenschutz

(1) Frau/Herr _____ hat über die ihr/ihm bei der Ausübung ihres/seines Dienstes oder auf Grund ihrer/seiner dienstlichen Stellung bekannt gewordenen Angelegenheiten, die nicht offenkundig sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a Sozialgesetzbuch (SGB) VIII. In diesem Fall besteht eine unmittelbare Mitteilungspflicht.

(2) Frau/Herr _____ wird auf die Wahrung der bereichsspezifischen und allgemeinen Datenschutzbestimmungen hingewiesen, insbesondere auf § 6¹ und § 26 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland¹, und auf das Datengeheimnis verpflichtet. Danach ist es u. a. untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Verstöße gegen das Datengeheimnis sind Pflichtverletzungen und können rechtliche – insbesondere arbeitsrechtliche – Konsequenzen haben (vgl. ausgehändigtes Merkblatt über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche von Westfalen).

§ 12

Nebenabrede

(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 (BewPersU²) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

- von zwei Wochen zum Monatsschluss
- von _____ zum _____

schriftlich gekündigt werden.

¹ Nr. 850.

² Nr. 1060.

§ 13

Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist Frau/Herr _____ verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Ablauf des Praktikantenverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen Vertragsabschluss bzw. Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Praktikantenverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Vertragsabschluss bzw. Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen (§ 38 Absatz 1 SGB III).

§ 14

Änderungen, Ergänzungen

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Praktikantenvertrages
- sowie die Vereinbarung von Nebenabreden
 - einschließlich der Nebenabrede sowie die Vereinbarung weiterer Nebenabreden
- sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- (2) Frau/Herrn _____ ist das Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausgehändigt worden.
- (3) Dieser Praktikantenvertrag wird dreifach ausgefertigt. Jede Vertragspartei sowie das Landeskirchenamt erhalten je eine Ausfertigung.

Ort	Datum	Bezeichnung des kirchlichen Rechtsträgers
(Praktikantin/Praktikant)		Vertretungsorgan des kirchlichen Rechtsträgers*)
		(Unterschrift)
(L. S.)		(Unterschrift)
		(Unterschrift)

Hinweis für die Personalabteilung***) Unterzeichnung durch den kirchlichen Rechtsträger**

- | | |
|-----------------|---|
| Kirchengemeinde | 3 Unterschriften – Presbyteriumsvorsitzende/Presbyteriumsvorsitzender und zwei gewählte Mitglieder des Presbyteriums (siehe Artikel 70 Absatz 2 Kirchenordnung ¹) |
| Kirchenkreis | 2 Unterschriften – Superintendentin/Superintendent und ein weiteres Mitglied des Kreissynodalvorstandes (siehe Artikel 111 Absatz 3 Kirchenordnung ¹) |

¹ Nr. 1.

Muster Arbeitsvertrag (befristet)**Arbeitsvertrag**

Zwischen _____

(kirchlicher Arbeitgeber – juristische Person, Anschrift)

und

Frau/Herr _____ geboren am _____

Konfession _____ wohnhaft _____

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“ vom 9. Dezember 2016 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. Christinnen und Christen haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. Sie sind an die Heilige Schrift und an die in der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Bekenntnisse gebunden. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

§ 1**Tätigkeit, Vertragslaufzeit**

(1) Frau/Herr _____ wird, vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung und vorbehaltlich der Vorlage eines eintragungsfreien erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz, ab dem _____ als _____ befristet eingestellt/ weiterbeschäftigt.

(2) Frau/Herr _____ verpflichtet sich gemäß § 9 Absatz 3 der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO), innerhalb einer Frist von drei Jahren einen Zertifikatsabschluss im Gemeindepädagogischen Grundkurs an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum oder einen entsprechenden Abschluss einer anderen Ausbildungsstätte zu erwerben.

(3) Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum _____.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet (Zweck der Befristung), längstens bis zum _____.

Es handelt sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Verbindung mit § 29 Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF)¹.

Es handelt sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Verbindung mit § 29 Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF).¹

- Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG).
- Die Befristung erfolgt zur Vertretung (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit/eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)/der gesetzlichen Mutterschutzfristen/der Inanspruchnahme der verbindlich festgelegten Elternzeit/der Inanspruchnahme der Pflegezeit/der Arbeitsfreistellung/des Sonderurlaubes von Frau/Herrn _____.
- Frau/Herr _____ wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und entsprechend beschäftigt (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG).

Das kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Absatz 1 TzBfG).

Das zweckbefristete Arbeitsverhältnis, das nicht kalendermäßig befristet wurde, endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Absatz 2 TzBfG).

Das zweckbefristete Arbeitsverhältnis, das zusätzlich kalendermäßig befristet wurde, endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, entweder mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder, wenn der Zweck vor diesem Zeitpunkt erreicht wird, mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Absatz 2 TzBfG).

Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit nach § 4 Absatz 2 Satz 1 Pflegezeitgesetz vorzeitig endet.

¹ Nr. 1100.

Für den Fall der Abweichung vom errechneten Entbindungstermin (TT.MM.JJJJ) verschiebt sich die Dauer der Beschäftigung entsprechend (§ 3 Absatz 2 MuSchG).

Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Absatz 1 bis 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Anwendung.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Frau/Herr _____ aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe (§ 7) zu übertragen.

§ 2

Beschäftigungsumfang

(1) Frau/Herr _____ wird

- vollzeitbeschäftigt.
- teilzeitbeschäftigt
 - mit _____ Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer bzw. eines entsprechend Vollbeschäftigten. Das entspricht zurzeit _____ Stunden.
 - mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von _____ Stunden.

(2) Frau/Herr _____ ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten und unter Berücksichtigung ihrer/seiner berechtigten Interessen zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Die weiteren Einzelheiten zu Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen richten sich nach den Vorschriften des BAT-KF¹ in der jeweils geltenden Fassung und den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 3

Rechtsgrundlagen

(1) Die folgenden Regelungen sind Bestandteil dieses Arbeitsvertrages:

- a) der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF¹) in der jeweils geltenden Fassung,
- b) die Bestimmungen der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) in der jeweils geltenden Fassung,

¹ Nr. 1100.

- c) die sonstigen für die Mitarbeitenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen verbindlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils geltenden Fassung,
 - d) die sonstigen für die Mitarbeitenden im Bereich des kirchlichen Arbeitgebers verbindlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils geltenden Fassung,
 - e) die sonstigen für die Mitarbeitenden im Bereich des kirchlichen Arbeitgebers verbindlichen Regelungen (insbesondere Dienstvereinbarungen gemäß § 36 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland¹) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die in diesem Arbeitsvertrag genannten Vorschriften können bei der Personalabteilung des/der _____ oder im Fachinformationssystem Kirchenrecht der Evangelischen Kirche von Westfalen unter www.kirchenrecht-westfalen.de eingesehen werden.

§ 4

Probezeit

Die Probezeit richtet sich nach § 29 Absatz 4 BAT-KF² und beträgt sechs Wochen/sechs Monate.

Die Probezeit endet mit Ablauf des _____.

Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

§ 5

Arbeitszeitverteilung, Arbeitsbefreiung

Die Arbeitszeit verteilt sich auf _____ Wochentage.

Wird Frau/Herr _____ mit regelmäßigem Sonntagsdienst beauftragt, wird in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Samstag und Sonntag) Arbeitsbefreiung gewährt; dieses Wochenende wird als ein arbeitsfreier Wochentag gerechnet (§ 14 Absatz 1 VSBMO).

§ 6

Dienstanweisung, Beschäftigungsort

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

¹ Nr. 780.

² Nr. 1100.

(2) Frau/Herr _____ wird in _____ /an verschiedenen Orten
(kommunaler Arbeitsort)

auf dem Gebiet des Kirchenkreises _____ beschäftigt./
Frau/Herr _____ kann ihren/seinen Arbeitsort frei wählen.

Die Vorschriften über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestaltung (§ 4 BAT-KF¹) bleiben unberührt.

§ 7

Eingruppierung

Frau/Herr _____ ist eingruppiert in die Entgeltgruppe _____ BAT-KF (Fallgruppe _____ der Berufsgruppe „1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit“ des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF).

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung richtet sich nach den Vorschriften des BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung.

§ 8

Erholungsurlaub

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach § 25 BAT-KF¹ in der jeweils geltenden Fassung und den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9

Zusatzversorgung

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich nach den Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen, Schwanenwall 11, 44135 Dortmund.

§ 10

Kündigung

(1) Dieser befristete Arbeitsvertrag kann unter den Voraussetzungen des § 29 Absatz 5 BAT-KF¹ in der jeweils geltenden Fassung ordentlich gekündigt werden. Die Kündigung bedarf gemäß § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform;

¹ Nr. 1100.

die elektronische Form ist ausgeschlossen. Die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.

(2) Gegen die Kündigung durch den Arbeitgeber kann Frau/Herr _____ gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz Kündigungsschutzklage innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht einreichen.

§ 11

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen gemäß § 36 BAT-KF¹, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von Frau/Herrn _____ oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche, insbesondere solche auf Mindestentgelte gleich welcher Rechtsgrundlage. Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus.

§ 12

Verschwiegenheit, Datenschutz

(1) Frau/Herr _____ hat über die ihr/ihm bei der Ausübung ihres/seines Dienstes oder auf Grund ihrer/seiner dienstlichen Stellung bekannt gewordenen Angelegenheiten, die nicht offenkundig sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a Sozialgesetzbuch (SGB) VIII. In diesem Fall besteht eine unmittelbare Mitteilungspflicht.

(2) Frau/Herr _____ wird auf die Wahrung der bereichsspezifischen und allgemeinen Datenschutzbestimmungen hingewiesen, insbesondere auf § 6² und § 26 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland², und auf das Datengeheimnis verpflichtet. Danach ist es u. a. untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Verstöße gegen das Datengeheimnis sind Pflichtverletzungen und können rechtliche – insbesondere arbeitsrechtliche – Konsequenzen haben (vgl. ausgehängigtes Merkblatt über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche von Westfalen).

¹ Nr. 1100.

² Nr. 850.

§ 13

Nebenabrede

- (1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: _____.
- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist
- von zwei Wochen zum Monatsschluss
 - von _____ zum _____
- schriftlich gekündigt werden.

§ 14

Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit

Frau/Herr _____ hat eigenverantwortlich nach Beschäftigung zu suchen, bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung (§ 2 Absatz 5 SGB III). Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist Frau/Herr _____ verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen Vertragsabschluss bzw. Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Vertragsabschluss bzw. Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen (§ 38 Absatz 1 SGB III).

§ 15

Änderungen, Ergänzungen

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages
- sowie die Vereinbarung von Nebenabreden
 - einschließlich der Nebenabrede sowie die Vereinbarung weiterer Nebenabreden
- sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 2 BAT-KF¹).
- (2) Frau/Herrn _____ ist das Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausgehändigt worden.
- (3) Dieser Arbeitsvertrag wird dreifach ausgefertigt. Jede Vertragspartei sowie das Landeskirchenamt erhalten je eine Ausfertigung.

Ort

Datum

Bezeichnung des kirchlichen Rechtsträgers

¹ Nr. 1100.

(Mitarbeitende/Mitarbeitender)	Vertretungsorgan des kirchlichen Rechts-trägers*)
	(Unterschrift)
(L. S.)	(Unterschrift)
	(Unterschrift)

Hinweis für die Personalabteilung

*) Unterzeichnung durch den kirchlichen Rechtsträger

- | | |
|-----------------|---|
| Kirchengemeinde | 3 Unterschriften – Presbyteriumsvorsitzende/Presbyteriumsvorsitzender und zwei gewählte Mitglieder des Presbyteriums (siehe Artikel 70 Absatz 2 Kirchenordnung ¹) |
| Kirchenkreis | 2 Unterschriften – Superintendentin/Superintendent und ein weiteres Mitglied des Kreissynodalvorstandes (siehe Artikel 111 Absatz 3 Kirchenordnung ¹) |

Muster Arbeitsvertrag (unbefristet)

Arbeitsvertrag

Zwischen _____
(kirchlicher Arbeitgeber – juristische Person, Anschrift)

und

Frau/Herrn _____ geboren am _____

Konfession _____ wohnhaft _____

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“ vom 9. Dezember 2016 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. Christinnen

¹ Nr. 1.

und Christen haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. Sie sind an die Heilige Schrift und an die in der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Bekenntnisse gebunden. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

§ 1

Vertragsbeginn, Tätigkeit

(1) Frau/Herr _____ wird, vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung und vorbehaltlich der Vorlage eines eintragungsfreien erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz, ab dem _____ als _____ auf unbestimmte Zeit eingestellt/weiterbeschäftigt.

(2) Frau/Herr _____ verpflichtet sich gemäß § 9 Absatz 3 der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO), innerhalb einer Frist von drei Jahren einen Zertifikatsabschluss im Gemeindepädagogischen Grundkurs an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum oder einen entsprechenden Abschluss einer anderen Ausbildungsstätte zu erwerben.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Frau/Herrn _____ aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe (§ 7) zu übertragen.

§ 2

Beschäftigungsumfang

(1) Frau/Herr _____ wird

- vollzeitbeschäftigt.

- teilzeitbeschäftigt

- mit _____ Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer bzw. eines entsprechend Vollbeschäftigten. Das entspricht zurzeit _____ Stunden.

- mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von _____ Stunden.

(2) Frau/Herr _____ ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten und unter Berücksichtigung ihrer/seiner berechtigten Interessen zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Die weiteren Einzelheiten zu Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen richten sich nach den Vorschriften des BAT-KF¹ in der jeweils geltenden Fassung und den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 3

Rechtsgrundlagen

- (1) Die folgenden Regelungen sind Bestandteil dieses Arbeitsvertrages:
- a) der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF)¹ in der jeweils geltenden Fassung,
 - b) die Bestimmungen der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) in der jeweils geltenden Fassung,
 - c) die sonstigen für die Mitarbeitenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen verbindlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils geltenden Fassung,
 - d) die sonstigen für die Mitarbeitenden im Bereich des kirchlichen Arbeitgebers verbindlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils geltenden Fassung,
 - e) die sonstigen für die Mitarbeitenden im Bereich des kirchlichen Arbeitgebers verbindlichen Regelungen (insbesondere Dienstvereinbarungen gemäß § 36 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland²) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die in diesem Arbeitsvertrag genannten Vorschriften können bei der Personalabteilung des/der _____ oder im Fachinformationssystem Kirchenrecht der Evangelischen Kirche von Westfalen unter www.kirchenrecht-westfalen.de eingesehen werden.

§ 4

Probezeit

Die Probezeit nach § 2 Absatz 4 BAT-KF¹ beträgt sechs Monate. Sie endet mit Ablauf des _____.

Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist – unabhängig von der Probezeit – zwei Wochen zum Monatsschluss (§ 33 Absatz 1 Satz 1 BAT-KF¹).

¹ Nr. 1100.

² Nr. 780.

§ 5

Arbeitszeitverteilung, Arbeitsbefreiung

Die Arbeitszeit verteilt sich auf _____ Wochentage.

Wird Frau/Herr _____ mit regelmäßigem Sonntagsdienst beauftragt, wird in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Samstag und Sonntag) Arbeitsbefreiung gewährt; dieses Wochenende wird als ein arbeitsfreier Wochentag gerechnet (§ 14 Absatz 1 VSBMO).

§ 6

Dienstanweisung, Beschäftigungsort

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

(2) Frau/Herr _____ wird in _____ /an verschiedenen Orten
(kommunaler Arbeitsort)

auf dem Gebiet des Kirchenkreises _____ beschäftigt./

Frau/Herr _____ kann ihren/seinen Arbeitsort frei wählen.

Die Vorschriften über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung (§ 4 BAT-KF¹) bleiben unberührt.

§ 7

Eingruppierung

Frau/Herr _____ ist eingruppiert in die Entgeltgruppe _____ BAT-KF (Fallgruppe _____ der Berufsgruppe „1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit“ des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF).

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung richtet sich nach den Vorschriften des BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung.

§ 8

Erholungsurlaub

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach § 25 BAT-KF¹ in der jeweils geltenden Fassung und den gesetzlichen Bestimmungen.

¹ Nr. 1100.

§ 9**Zusatzversorgung**

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich nach den Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen, Schwanenwall 11, 44135 Dortmund.

§ 10**Kündigung**

(1) Dieser Arbeitsvertrag kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der Fristen gemäß § 33 BAT-KF¹ in der jeweils geltenden Fassung gekündigt werden. Die Kündigung bedarf gemäß § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.

(2) Gegen die Kündigung durch den Arbeitgeber kann Frau/Herr _____ gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz Kündigungsschutzklage innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht einreichen.

§ 11**Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen gemäß § 36 BAT-KF¹, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von Frau/Herrn _____ oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche, insbesondere solche auf Mindestentgelte gleich welcher Rechtsgrundlage. Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus.

§ 12**Verschwiegenheit, Datenschutz**

(1) Frau/Herr _____ hat über die ihr/ihm bei der Ausübung ihres/seines Dienstes oder auf Grund ihrer/seiner dienstlichen Stellung bekannte gewordenen Angelegenheiten, die nicht offenkundig sind, Verschwiegenheit zu bewahren.

¹ Nr. 1100.

Dies gilt nicht bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a Sozialgesetzbuch VIII. In diesem Fall besteht eine unmittelbare Mitteilungspflicht.

(2) Frau/Herr _____ wird auf die Wahrung der bereichsspezifischen und allgemeinen Datenschutzbestimmungen hingewiesen, insbesondere auf § 6¹ und § 26 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland¹, und auf das Datengeheimnis verpflichtet. Danach ist es u. a. untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Verstöße gegen das Datengeheimnis sind Pflichtverletzungen und können rechtliche – insbesondere arbeitsrechtliche – Konsequenzen haben (vgl. ausgehändigtes Merkblatt über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche von Westfalen).

§ 13

Nebenabrede

- (1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: _____.
- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist
- von zwei Wochen zum Monatsschluss
 - von _____ zum _____
- schriftlich gekündigt werden.

§ 14

Änderungen, Ergänzungen

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages
- sowie die Vereinbarung von Nebenabreden
 - einschließlich der Nebenabrede sowie die Vereinbarung weiterer Nebenabreden
- sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 2 BAT-KF²).
- (2) Frau/Herrn _____ ist das Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausgehändigt worden.
- (3) Dieser Arbeitsvertrag wird dreifach ausgefertigt. Jede Vertragspartei sowie das Landeskirchenamt erhalten je eine Ausfertigung.

Ort

Datum

Bezeichnung des kirchlichen Rechtsträgers

¹ Nr. 850.

² Nr. 1100.

(Mitarbeitende/Mitarbeitender)	Vertretungsorgan des kirchlichen Rechts-trägers*)
	(Unterschrift)
(L. S.)	(Unterschrift)
	(Unterschrift)

Hinweis für die Personalabteilung

***) Unterzeichnung durch den kirchlichen Rechtsträger**

- Kirchengemeinde 3 Unterschriften – Presbyteriumsvorsitzende/Presbyteriumsvorsitzender und zwei gewählte Mitglieder des Presbyteriums (siehe Artikel 70 Absatz 2 Kirchenordnung¹)
- Kirchenkreis 2 Unterschriften – Superintendentin/Superintendent und ein weiteres Mitglied des Kreissynodalvorstandes (siehe Artikel 111 Absatz 3 Kirchenordnung¹)

1 Nr. 1.

Muster Dienstanweisung für Mitarbeitende nach VSBMO**Dienstanweisung**

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Als Mitarbeitende oder Mitarbeitender in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit tragen Sie zur Erfüllung dieses Auftrages mit Ihren Gaben in unterschiedlichen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen bei. Sie sind an die Heilige Schrift und an die in der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Bekenntnisse gebunden. Ihr Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes soll der Verantwortung entsprechen, die Sie als Mitarbeitende oder Mitarbeitender im Dienst der Kirche übernommen haben.

Auf dieser Grundlage und auf Grund von § 6 des Arbeitsvertrages vom _____ sowie der Konzeption für Ihr Arbeitsfeld werden die Aufgaben der Evangelischen Kirchengemeinde/des Evangelischen Kirchenkreises _____ für Sie, _____ (Vorname Name), wie folgt festgelegt:

I. Dienst- und Fachaufsicht

Sie sind

- bei Anstellung Gemeinde: dem Presbyterium und seiner Vorsitzenden/seinem Vorsitzenden
- bei Anstellung Kirchenkreis: dem Kreissynodalvorstand und der Superintendentin/dem Superintendenten

gegenüber verantwortlich.

Die Dienstaufsicht wird von der/dem Vorsitzenden des Presbyteriums (bei Kirchenkreisanstellung: der Superintendentin/dem Superintendenten – wenn nicht auf andere vorgesetzte Person delegiert) wahrgenommen.

Weisungsberechtigt im Sinne der Fachaufsicht ist ferner:

_____ (bei Anstellung in der Kirchengemeinde z. B. die Jugendpfarrerin oder der Jugendpfarrer/die Leitung des kreiskirchlichen Arbeitsbereiches Jugend bzw. bei Anstellung im Kirchenkreis z. B. die Superintendentin oder der Superintendent/die oder der Vorsitzende des Arbeitsbereichsausschusses/die Leitung des kreiskirchlichen Jugendreferates. Wenn möglich sollte die Fachaufsicht hauptberuflich qualifiziert sein.)

Im Rahmen der Weisungen und Befugnisse nehmen Sie Ihre Aufgaben selbstständig wahr.

II. Aufgaben

Ihnen werden als

Diakonin/Diakon (bei entsprechendem Abschluss und vorhandener Urkunde)

oder

Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge (bei entsprechendem Abschluss und vorhandener Urkunde)

oder

Mitarbeitende/Mitarbeitender in der gemeindepädagogischen Arbeit

oder

Mitarbeitende/Mitarbeitender in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

folgende Aufgaben übertragen:

siehe Beispiele Empfehlungen zu einzelnen Arbeitsbereichen (1. gemeindliche Kinder- und Jugendarbeit, 2. offene Kinder- und Jugendarbeit, 3. Leitung Arbeitsbereich, 4. Interprofessionelle Pastoralteams [IPT]) der VSBMO

1. Inhalt,
2. Organisation,
3. Gremienarbeit,
4. besondere Pflichten.

Sie haben eine unmittelbare Mitteilungspflicht gegenüber Ihrer/Ihrem Dienstvorgesetzten in Fällen von Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII (Schutzauftrag), groben Dienstpflichtverletzungen bzw. beim Verdacht von groben Dienstpflichtverletzungen von Mitarbeitenden (z. B. bei Verdacht von Suchtmittelabhängigkeiten) und Gewaltandrohungen von Dritten. Der Verdacht von sexualisierter Gewalt im Sinne des § 2 KGSsG ist unmittelbar der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) zu melden (§ 8 KGSsG).

III. Fortbildung und Supervision

Sie sind gemäß § 15 Absatz 1 VSBMO verpflichtet, durch Besuch von Fortbildungskursen und Fachtagungen an Ihrer Weiterbildung zu arbeiten. Hierfür wird Ihnen gemäß § 15 Absatz 2 und 3 VSBMO die erforderliche Zeit zur Verfügung gestellt. Die Planung stimmen Sie mit Ihrer bzw. Ihrem Fachvorgesetzten ab und melden sich nach Genehmigung durch die Dienstvorgesetzte bzw. den Dienstvorgesetzten zu den geplanten Fortbildungen an.

Sie haben die Möglichkeit, nach der Verordnung für die Supervision der EKvW zur Klärung von Fragen, Konflikten und Entwicklungen innerhalb Ihres Dienstes Supervision zu beantragen.

Die Modalitäten zur Inanspruchnahme von Supervision/Coaching stimmen Sie im Vorfeld mit Ihrer bzw. Ihrem Dienstvorgesetzten ab.

IV. Weitere Regelungen

Ihre Fachvorgesetzte bzw. Ihr Fachvorgesetzter führt einmal im Jahr ein Jahresdienstgespräch anhand des Musters „Jahresdienstgespräche in der EKvW“.

Nebenbeschäftigungen sind dem Anstellungsträger anzuzeigen und bedürfen ggf. der Zustimmung durch den Anstellungsträger.

Ihren Jahresurlaub und längere Abwesenheiten beantragen Sie nach Rücksprache mit Ihrer bzw. Ihrem Fachvorgesetzten und in Abstimmung mit dem Team bei Ihrer bzw. Ihrem Dienstvorgesetzten.

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.

V. Änderung der Dienstanweisung

Diese Dienstanweisung kann, insbesondere auch durch Übertragung weiterer Aufgaben, durch das Leitungsgremium geändert werden. Vor Änderungen werden Sie dazu gehört. Änderungen werden dem Landeskirchenamt vorgelegt.

_____, Datum

(Bezeichnung des kirchlichen Rechtsträgers)
(Vertretungsorgan des kirchlichen Rechtsträgers)

(Unterschrift)

(Unterschrift)

Kenntnis genommen und eine Ausfertigung erhalten:

_____, Datum

(Mitarbeitende/Mitarbeitender)

Die vorstehende Dienstanweisung hat gemäß § 12 Absatz 3 VSBMO vorgelegen.

Bielefeld, _____
Datum

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Im Auftrag

**Mindestanforderungen nach § 16 VSBMO
für Ausstattung und Arbeitsmittel**

1. Den Mitarbeitenden sollen ein den Aufgaben angemessenes Büro mit der erforderlichen Einrichtung und die notwendigen Arbeitsmittel für die Vorbereitung und Durchführung ihrer Arbeit zur Verfügung gestellt werden. Als angemessen wird eine Bürogröße gemäß den Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A1.2 von 8–10 m² für ein Einzelbüro und von 12–15 m² je Arbeitsplatz für ein Großraumbüro angesehen.
2. Kann kein Arbeitszimmer/Büro in Diensträumen gestellt werden, ist mit dem Anstellungsträger eine Regelung zu treffen.
3. Zu einer zeitgemäßen Ausstattung zählen folgende Arbeitsmittel:
 - geeignete Büromöbel,
 - EDV-Ausstattung (Hardware, z. B. Laptop und Software [inklusive Installation]), Diensthandy,
 - Fachliteratur, Fachzeitschriften,
 - Moderationsmaterialien,
 - freizeitpädagogische Materialien.

Rahmenbedingungen der Förderung der diakonisch-missionarischen Ausbildung für gemeindebezogene Dienste nach VSBMO

Die Förderung der Ausbildungsarbeit wird von den unten aufgeführten Ausbildungsstätten jährlich in Höhe einer Pauschalsumme, welche sich an der Zuschusshöhe orientiert, wie sie in den vergangenen Jahren in der AG Diakonischer Gemeinschaften und Ausbildungsstätten beraten und vom Landeskirchenamt bewilligt wurden, beantragt.

Mit der Beantragung bestätigen die Ausbildungsstätten, dass

- die Gewährung der landeskirchlichen Förderung nur auf Grund des Beschlusses der Landessynode über den Haushalt des jeweiligen Jahres erfolgen kann;
- ein landeskirchlicher Zuschuss nur eine Einrichtung erhalten kann, welche die Gewähr für eine kontinuierliche Ausbildungsarbeit (u. a. mind. zehn Neuaufnahmen in die Ausbildung bzw. das Mentoring-Programm/Jahr) bietet;
- sie als Zuweisungsempfänger ihre privat-rechtlichen und öffentlich-rechtlichen Beschäftigten nicht besserstellen dürfen, als vergleichbare Beschäftigte der Landeskirche (insbesondere im Bereich der Sonderzuwendungen);
- ein Verstoß gegen die vorgenannten Auflagen zur teilweisen oder vollständigen Rückforderung der ihnen gewährten Fördermittel führen kann.

Das Landeskirchenamt behält sich die Prüfung der ordnungsgemäßen Verwendung der bewilligten Mittel durch die Gemeinsame Rechnungsprüfungsstelle vor.

Die Landeskirche führt mit den Ausbildungsstätten auf Basis der Personalberichte Gespräche zu gegenwärtigen und zukünftigen Ausbildungsbedarfen.

Über die Höhe der landeskirchlichen Zuweisung für das jeweils kommende Haushaltsjahr wird die Landessynode jeweils im Herbst entscheiden.

Folgende Nachweise sind beim Landeskirchenamt vorzulegen:

- der Haushaltsplan bzw. der Wirtschaftsplan für das künftige Haushaltsjahr,
- als Verwendungsnachweis der (ggf. vorläufige) Abschluss für das letzte Haushaltsjahr,
- eine Übersicht über die beschäftigten haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden, die im Rahmen der Ausbildungen für Diakoninnen und Diakone sowie Gemeindepädagoginnen und -pädagogen tätig sind unter Angabe des Arbeitsbereiches sowie der Be-
soldungs- und Entgeltgruppen.

¹ Anlage 8 angefügt durch Erste Verordnung zur Änderung der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit vom 19. Dezember 2024.

Förderhöhe auf Basis der oben genannten Kriterien ab dem Jahr 2023:

Jahr	CVJM	Malche	Martineum	Nazareth	Wittekindshof	Summe
2023	25.000 €	65.000 €	80.000 €	85.000 €	40.000 €	295.000 €