

**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)

Auf Grund von Artikel 53 der Kirchenordnung¹ 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

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

¹ Nr. I.

610 VSBMO

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

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:

1. 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.

610 VSBMO

(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, 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 (Diakonengesetzt) 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
- b) einen Abschluss im "Theologischen Grundkurs" an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe durch ein Zertifikat nach 18 der Prüfungsordnung 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 Diakonengesetzes

(4) Die 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

1 Nr. 600.

- 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;
- d) Zugehörigkeit des Trägers der Ausbildungsstätte zur Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen bzw. Anerkennung ihrer Grundsätze;
- e) 1Feststellung 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. 2In 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) ¹Die 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.

²Die 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) ¹In 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 erworbenen 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.

¹Nr. 600.

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

§ 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.

§ 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 Dezerntin oder der zuständige theologische Dezernt 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.

¹ Amtliche Anmerkung:

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

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.

Die Praktikumsstelle, in der das Berufspraktikum geleistet wird, muss vom Landeskirchenamt anerkannt sein. Voraussetzung für die Anerkennung ist, dass die Praktikantin oder der Praktikant mit den besonderen Arbeitsfeldern einer Gemeindepädagogin oder eines Gemeindepädagogen vertraut gemacht wird. Für 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. Die Einstellung erfolgt auf Grund eines schriftlichen Praktikantenvertrages nach dem Muster der Anlage 4.

(4) Für 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. In dem Kolloquium hat die Praktikantin oder der Praktikant nachzuweisen, dass sie oder er sich auch mit den besonderen Arbeitsfeldern einer Gemeindepädagogin oder eines Gemeindepädagogen vertraut gemacht hat.

(5) Das berufspraktische Jahr wird nachgewiesen durch eine einjährige hauptberufliche Tätigkeit im kirchlichen Dienst in Arbeitsfeldern mit Aufgaben nach § 15. Die Anstellung erfolgt auf Grund eines schriftlichen Vertrages nach Anlage 2. Im 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) Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in der Regel im Angestelltenverhältnis auf Grund eines schriftlichen Arbeitsvertrages nach dem Muster der Anlage 2. Für 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) und die sonstigen für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

(2) Werden 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. Für 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 Kirchenordnung¹ in einem Gottesdienst in ihr Amt eingeführt.

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

¹ Nr. 1.

§ 15

Aufgaben

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

- a) Wortverkündigung, besonders in Andachten, Bibelstunden, Schulgottesdiensten, Kindergottesdiensten (einschließlich der Vorbereitung der Mitarbeitenden) und Gemeindegruppen; die Bestimmungen der Kirchenordnung¹ über die Leitung des öffentlichen Gottesdienstes sowie der Ordnung für den Predigtamt und die Sakramentsverwaltung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit² vom 12. Februar 1992 (KABI. 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 (KABI. 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;
- k) Jugend- und Erwachsenenbildung;
- l) Mitarbeit in der Verwaltung in begrenztem Umfang für den eigenen Arbeitsbereich;
- m) Kontaktaufnahme und Kontaktpflege zu Gruppen anderer Konfessionen sowie zu kommunalen Gruppen und Dienststellen;
- n) Mitwirkung in übergemeindlichen kirchlichen Ausschüssen sowie in öffentlichen Ausschüssen;
- o) bei entsprechender Vorbildung:
 - kirchenmusikalische Aufgaben (Dienst der Organistinnen und Organisten, Chorleitung u.a.)
 - Leitung von Heimen und anderen Einrichtungen des Anstellungsträgers;
- p) andere der Ausbildung entsprechende Aufgaben.

¹ Nr. 1.

² Nr. 245.

³ Nr. 250.

(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 einzelne Mitarbeiter wahrzunehmen hat. ²Inhalt und Umfang sind festzulegen. ³In der Dienstanweisung 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 Dienstanweisung 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 Arbeitsbericht 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 mindestens 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 Vorbereitung 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 verantwortlich beteiligt sind, werden nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. ²Ihre Planung 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 Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT-KF) in dem erforderlichen Umfang ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freigestellt.

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

¹ Nr. 543.

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.

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, In-Kraft-Treten

§ 21

Ausführungsbestimmungen

(1) Das Landeskirchenamt kann zu dieser Ordnung Ausführungsbestimmungen und Übergangsbestimmungen erlassen¹.

(2) Das Landeskirchenamt wird ermächtigt, die Anlagen zu ändern.

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).

§ 22

In-Kraft-Treten

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 (KABI. 1984 S. 106), zuletzt geändert durch Beschluss der Kirchenleitung vom 22. Februar 1994 (KABI. 1994 S. 49), außer Kraft.