



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 Kirchenordnung hat die Kirchenleitung folgende Ordnung beschlossen:

1 Nr. 1

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Errichtung, Änderung und Aufhebung

§ 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

## 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

## Übersicht<sup>1</sup>

Anlage 1: Anerkannte Ausbildungsstätten

Anlage 2: Muster Arbeitsvertrag

Anlage 3: Muster Dienstanweisung

Anlage 4: Muster Praktikantenvertrag

1 Übersicht ist nicht Bestandteil der VSBMO

## Präambel

<sup>1</sup>Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit tragen zur Erfüllung dieses Auftrages mit ihren Gaben in unterschiedlichen Aufgaben – und Verantwortungsbereichen bei. <sup>3</sup>Sie sind an die Heilige Schrift und an die in der Evangelischen Kirche

von Westfalen geltenden Bekenntnisse gebunden. <sup>4</sup>Ihr Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. <sup>5</sup>Auf 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) <sup>1</sup>Die nach Absatz 1 errechnete Anzahl von Stellen soll möglichst jeweils für jeden Kirchenkreis erreicht werden. <sup>2</sup>Abweichungen sind im Benehmen zwischen Kirchenkreis und Landeskirchenamt möglich, jedoch ist dafür Sorge zu tragen, dass die Gesamtzahl der Stellen im Bereich der Landeskirche erhalten bleibt.

(3) Die Einrichtung, die Änderung sowie die Aufhebung entsprechender Stellen bedürfen der Genehmigung durch das Landeskirchenamt, unbeschadet der Bestimmungen zur Genehmigung einzelner dienstrechtlicher Maßnahmen.

### § 3

#### Anstellungsvoraussetzungen

(1) Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit darf nur angestellt werden, wer einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen Kirche angehört, mit der die Evangelische Kirche von Westfalen in Kirchengemeinschaft steht, sich zu Wort und Sakrament hält, willens ist, die sich aus dieser Ordnung ergebenden Pflichten zu erfüllen, und die in den Absätzen 2 bis 7 genannten Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt.

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

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



(4) Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit der Berufsbezeichnung „Diakonin“ oder „Diakon“ darf angestellt werden, wer die Urkunde über die Anstellungsfähigkeit als „Diakonin“ oder „Diakon“ nach dem Kirchengesetz über das Amt, die Ausbildung und die Anstellung von Diakoninnen und Diakonen in der Evangelischen Kirche der Union (Diakonengesetz<sup>1</sup>) 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 Diplomprüfungsordnung für den Zusatzstudiengang Religions- und Gemeindepädagogik erworben hat

oder

die Ergänzungsausbildung nach § 7 nachweisen kann.

(7) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen 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. <sup>2</sup>Wird diese Auflage nicht erfüllt, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist nach Satz 1. <sup>3</sup>Dies 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<sup>1</sup>

(4) <sup>1</sup>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

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

<sup>2</sup>Buchstabe a gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 3 Abs. 3, solange sie die Ausbildung in einem Sozialberuf nicht abgeschlossen haben. <sup>3</sup>Buchstabe 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) <sup>1</sup>Feststellung der zuständigen Landesbehörde nach dem Berufsausbildungsförderungsgesetz auf Grund der Verordnung über die Ausbildungsförderung für den Besuch von Ausbildungsstätten für kirchliche Berufe (Kirchenberufeordnung) vom 8. Juni 1972 (BGBl. I S. 885), geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 11. Juli 1980 (BGBl. I S. 1001), dass der Besuch dieser kirchlichen Ausbildungsstätten mit dem Besuch einer öffentlichen Einrichtung oder einer genehmigten Ersatzschule (Fachschule) gleichwertig ist und entsprechende Feststellung der Landeskirche, in deren Bereich die Ausbildungsstätte liegt oder in deren Dienst Absolventinnen und Absolventen überwiegend treten. <sup>2</sup>In besonderen Ausnahmefällen genügt die Feststellung der Landeskirche.

(2) Für Ausbildungsstätten, deren Absolventinnen und Absolventen auf der Grundlage des § 3 Abs. 3 eingestellt werden, gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Die Erfüllung von Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 ist dem Landeskirchenamt auf Anforderung durch Vorlage entsprechender Unterlagen nachzuweisen.

(4) Das Landeskirchenamt kann die Anerkennung widerrufen, wenn die Ausbildungsstätte die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 nicht mehr erfüllt.

(5) Die anerkannten Ausbildungsstätten sind in der Anlage 1 aufgeführt.

## § 7

### Ergänzungsausbildung

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 3 Abs. 6 sollen in der Ergänzungsausbildung theologische Fragestellungen in der Praxis von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern beziehungsweise Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen erarbeiten und reflektieren.

<sup>2</sup>Die Ergänzungsausbildung wird in der Regel durch den theologischen Grundkurs an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum absolviert.

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

## § 8

### Ziel und Dauer der Aufbauausbildung

(1) Die Aufbauausbildung soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlicher Ausbildung ermöglichen, einen vergleichbaren Abschluss ihrer Gesamtausbildung zu erhalten.

(2) <sup>1</sup>In der Aufbauausbildung sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre in der Ausbildung nach § 5 Abs. 1 bis 3 oder nach § 3 Abs. 3 sowie in der praktischen Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten reflektieren, erweitern und vertiefen. <sup>2</sup>Sie sollen an der Aufbauausbildung innerhalb der ersten fünf Berufsjahre nach Abschluss der Ausbildung teilnehmen.

(3) <sup>1</sup>Art und Dauer der Aufbauausbildung richten sich nach der Art der Ausbildung. <sup>2</sup>Sie 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 Diakonengesetzes<sup>1</sup>.

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

(4) Das Landeskirchenamt kann andere Aus- und Fortbildungen als Aufbauausbildung oder als Teil der Aufbauausbildung anerkennen<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Amtliche Anmerkung:

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

## § 9

### Kolloquium

(1) <sup>1</sup>Die Aufbauausbildung wird durch ein Kolloquium abgeschlossen. <sup>2</sup>In dem Kolloquium soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nachweisen, dass das Ziel der Aufbauausbildung erreicht ist. <sup>3</sup>Wird 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) <sup>1</sup>Das Landeskirchenamt beruft eine Kommission für die Aufbauausbildung und die Ergänzungsausbildung. <sup>2</sup>Die 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.

<sup>3</sup>Den Vorsitz führt die zuständige theologische Dezernentin oder der zuständige theologische Dezernent des Landeskirchenamtes.

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

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

(4) <sup>1</sup>Das Landeskirchenamt lässt Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zum Kolloquium zu.

<sup>2</sup>Für die Durchführung des Kolloquiums zum Abschluss der Aufbauausbildung wird von der oder dem Vorsitzenden der Kommission aus deren Mitte jeweils ein Ausschuss berufen.

<sup>3</sup>Der 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) <sup>1</sup>Zur 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. <sup>2</sup>Die 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) <sup>1</sup>Für 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.

<sup>2</sup>Die Praktikumsstelle, in der das Berufspraktikum geleistet wird, muss vom Landeskirchenamt anerkannt sein. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Anerkennung ist, dass die Praktikantin oder der Praktikant mit den besonderen Arbeitsfeldern einer Gemeindepädagogin oder eines Gemeindepädagogen vertraut gemacht wird. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>Die Einstellung erfolgt auf Grund eines schriftlichen Praktikantenvertrages nach dem Muster der Anlage 4.

(4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Das berufspraktische Jahr wird nachgewiesen durch eine einjährige hauptberufliche Tätigkeit im kirchlichen Dienst in Arbeitsfeldern mit Aufgaben nach § 15. <sup>2</sup>Die Anstellung erfolgt auf Grund eines schriftlichen Vertrages nach Anlage 2. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in der Regel im Angestelltenverhältnis auf Grund eines schriftlichen Arbeitsvertrages nach dem Muster der Anlage 2. <sup>2</sup>Für den Inhalt des Arbeitsvertrages sind maßgebend die Bestimmungen dieser Ordnung, die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung (BAT-KF)<sup>1</sup> und die sonstigen für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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 Kirchenordnung<sup>2</sup> in einem Gottesdienst in ihr Amt eingeführt.

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

## § 15

### Aufgaben

(1) <sup>1</sup>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 Kirchenordnung<sup>1</sup> über die Leitung des öffentlichen Gottesdienstes sowie der Ordnung für den Predigtendienst und die Sakramentsverwaltung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit<sup>3</sup> vom 12. Februar 1992 (KABl. S. 38) in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt;
- b) Gruppenarbeit und offene Arbeit für alle Altersstufen;
- c) kirchlicher Unterricht im Rahmen des Kirchengesetzes über die Ordnung des kirchlichen Unterrichts in der Evangelischen Kirche von Westfalen<sup>4</sup> vom 28. Oktober 1988 (KABl. S. 223) in der jeweils geltenden Fassung und Evangelische Religionslehre an Schulen, soweit Unterrichtserlaubnis erteilt ist;
- d) Seelsorge und Beistand und Beratung an einzelnen und Gruppen durch Besuchsdienst und in Sprechstunden;
- e) volksmissionarische Aufgaben;
- f) diakonische Aufgaben;
- g) Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen, Freizeiten, Feriengemeinschaften und Studienfahrten;
- h) Vorbereitung und Durchführung von Seminarreihen und Aktionen;
- i) Gewinnung und Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- j) Jugend- und Erwachsenenbildung;
- k) Mitarbeit in der Verwaltung in begrenztem Umfang für den eigenen Arbeitsbereich;
- l) Kontaktaufnahme und Kontaktpflege zu Gruppen anderer Konfessionen sowie zu kommunalen Gruppen und Dienststellen;
- m) Mitwirkung in übergemeindlichen kirchlichen Ausschüssen sowie in öffentlichen Ausschüssen;
- n) bei entsprechender Vorbildung:

- kirchenmusikalische Aufgaben (Dienst der Organistinnen und Organisten, Chorleitung u. a.)
- Leitung von Heimen und anderen Einrichtungen des Anstellungsträgers;

o) andere der Ausbildung entsprechende Aufgaben.

(2) <sup>1</sup>In 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. <sup>2</sup>Inhalt und Umfang sind festzulegen. <sup>3</sup>In der Dienstanweisung ist auch anzugeben, wer der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Weisungen für ihre oder seine Arbeit geben kann. <sup>4</sup>Im Rahmen dieser Weisungen nimmt die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter ihre oder seine Aufgaben selbstständig wahr. <sup>5</sup>Die Dienstanweisung und ihre Änderungen werden dem Landeskirchenamt vorgelegt.

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

## § 16

### Arbeitszeit, Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ist so auf die Woche zu verteilen, dass mindestens ein Wochentag arbeitsfrei bleibt. <sup>2</sup>Für 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) <sup>1</sup>Freizeiten, 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. <sup>2</sup>Ihre Planung bedarf der Zustimmung des Leitungsorganes.

(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 Supervision<sup>1</sup> vom 7. Juli 1992 (KABl. S. 169) während des Zeitraums der Aufbau- und Ergänzungsausbildung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT-KF)<sup>2</sup> 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)<sup>2</sup> ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freigestellt werden

a) bis zu vierzehn Kalendertagen im Jahr

in den Jahren, in denen sie nicht an der Aufbauausbildung nach §§ 8 und 9 oder an der Ergänzungsausbildung nach § 7 teilnehmen,

b) bis zu 4 Kalendertagen im Jahr

in den Jahren, in denen sie an der Aufbauausbildung nach §§ 8 und 9 oder an der Ergänzungsausbildung nach § 7 teilnehmen.

(6) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter haben die Arbeitsbefreiung rechtzeitig beim Leitungsorgan zu beantragen. <sup>2</sup>Die 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

<sup>1</sup>Bei 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. <sup>2</sup>Auf 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. <sup>2</sup>Entsprechendes 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) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Absätzen 1 und 2 benötigen keine Bescheinigung über die Anstellungsfähigkeit. <sup>2</sup>Auf Antrag wird ihnen jedoch eine entsprechende Anstellungsfähigkeitsbescheinigung vom Landeskirchenamt ausgestellt. <sup>3</sup>§ 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 erlassen<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> 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 (KABl. 1984 S. 106), zuletzt geändert durch Beschluss der Kirchenleitung vom 22. Februar 1994 (KABl. 1994 S. 49), außer Kraft.

### Rahmen der Aufbauausbildung

nach der Ordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit-VSBMO

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

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

Art und Umfang der Aufbauausbildung richten sich nach der Ausbildung.

<b>Diakonin/ Diakon oder Gemeindepädagogin/ Gemeindepädagoge</b> § 3,5 + 5,4				
Diplomprüfung	Landeskirchliches Kolloquium § 9			Diplomprüfung
Studium Sozialarbeit/ Sozialpädagogik an einer Fachhochschule § 8,3b	Aufbauausbildung 30 Tage und abgeschlossene Fachschulbildung in einem staatlich anerkannten Sozialberuf § 8,3b	Aufbauausbildung 45 Tage in drei Phasen § 8,3b	Aufbauausbildung 45 Tage in drei Phasen § 8	Studium Religionspädagogik an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe § 5,4c
Mitarbeiter(in) in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit §§ 3,3 + 5, Abs. 1 Nr. 1b	Diakon(in) § 3,4 Mitarbeiter(in) in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit § 3,3	Mitarbeiter(in) (Soz.arb./Soz.päd.) in kirchlicher Bildungs- und Jugendarbeit §§ 3,6 + 5,2		
Berufspraktisches Jahr § 13 Abs. 5				
<b>Anstellungsfähigkeit § 3</b>				

Missionarisch-diakonische Ausbildung § 3,3	Diakonenausbildung, CVJM-Kolleg-Ausbildung, Missionarisch-diakonische Ausbildung mit integrativem oder additivem Fachschulabschluss (z.B. Erzieher/in) einschl. Berufsamerkennungsjahr  §§ 3,2 + 3,4 + 5,3	Abschluss im 'Theologischen Grundkurs' an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen- Lippe  §§ 3,7 + 7,1  Fachhochschulabschluss  (Sozialarbeiter/in Sozialpädagoge/in) einschließlich Berufsamerkennungsjahr
---	--	--

### Anerkannte Ausbildungsstätten

1. Ausbildungsstätten, die nach § 6 Abs. 1 anerkannt sind (die Anerkennung gilt nur für eine zur doppelten Berufsbefähigung fahrenden Ausbildung nach § 5 Abs. 1 und Abs. 3)

- a) Diakonenschule „Paulinum“ der Diakonie-Anstalten Bad Kreuznach,
- b) Diakonische Bruderschaft Wittekindshof, Bad Oeynhausen,
- c) Wichern-Kolleg des Evangelischen Johannesstiftes, Berlin,
- d) Diakonenschule der Westfälischen Diakonenanstalt Nazareth, Bielefeld,
- e) Bruderschaft des Johannes-Falk-Hauses, Eisenach,
- f) Diakonenanstalt des Rauen Hauses, Hamburg,
- g) Kirchliche Ausbildungsstätte für Diakonie Karlshöhe, Ludwigsburg,
- h) Bruderschaft des Evangelisch-Lutherischen Diakonenhauses, Moritzburg, in Verbindung mit der Ev. Fachhochschule für Sozialarbeit, Dresden,
- i) Diakonisch-Theologische Ausbildungsstätte des Theodor-Flidner-Werks, Mülheim,
- j) Diakonenschule der Neistedter Anstalten, Brüderhaus Lindenhof,
- k) Diakonenschaft des Evangelischen Diakoniewerkes Neuendettelsau,
- l) Diakonenschule des Erziehungsvereins Neukirchen-Vluyn,
- m) Diakonenschule der Stiftung Tannenhof, Remscheid,
- n) Schleswig-Holsteinisches Brüderhaus Rickling,
- o) Brüderhaus Martinshof, Rothenburg-Kraschnitz,
- p) Diakonenschule des Hessischen Brüderhauses e.V., Schwalmstadt,
- q) Diakonenschule Rummelsberg, Schwarzenbruck,
- r) Evangelische Diakonenanstalt Martineum, Witten,
- s) Pommerscher Diakonieverein Züssow e.V., Züssow



- t) CVJM-Sekretärschule und private Fachschule für Sozialpädagogik, Kassel-Wilhelmshöhe,
- u) Ev. Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (Ausbildung gemäß § 5 Abs. 4 Buchstabe c),
- v) Seminar für Gemeindepädagogik (MBK), Bad Salzuflen<sup>1</sup>.

2. Ausbildungsstätten, die nach § 6 Abs. 2 anerkannt sind (für Ausbildungen nach § 3 Abs. 3)

- a) Bibelschule des Diakonissenmutterhauses Aidlingen, Aidlingen (nur die ab 1974 durchgeführte, wenigstens dreijährige Ausbildung),
- b) Seminar der Frauenmission Malche, Bad Freienwalde,
- c) Seminar für den evangelischen Gemeindedienst (MBK), Bad Salzuflen,
- d) Lutherstift Falkenburg" Ganderkesee (Fernstudium),
- e) Kirchliches Seminar Eisenach auf dem Hainstein, Eisenach,
- f) Seminar für Innere und Äußere Mission „Tabor“, Marburg,
- g) Marburger Bibelseminar (seit 9.1.1990),
- h) Missionarisch-Diakonische Ausbildungsstätte Malche, Porta-Westfalica,
- i) Missionsschule der Bahnauer Bruderschaft, Unterweissach,
- j) Katechetisches Seminar im Pädagogisch-Theologischen Institut, Drübeck ehemals Wernigerode,
- k) Evangelistenschule „Johanneum“, Wuppertal,
- l) Evangelische Fachhochschulen, Abteilung Theologie und Religionspädagogik,
- m) Pilgermission St. Chrischona, Bettingen bei Basel<sup>1</sup>.

3. Ausbildungsstätten, die nach § 6 Abs. 2 anerkannt sind, für inzwischen eingestellte Ausbildungen nach § 3 Abs. 3

- a) Diakonenschule „Paulinum“ der Diakonie-Anstalten Bad Kreuznach (Ausbildungen, die bis einschl. 1972 abgeschlossen wurden),
- b) Diakonenanstalt Neuendettelsau, Bruckberg,
- c) Katechetisches Seminar, Dahme,
- d) Kirchliches Seminar „Amalie-Sieveling-Haus“, Dresden,
- e) Evangelisch-Lutherische Diakonenanstalt Lutherstift, Falkenburg (außer Fernstudium)
- f) Evangelische Diakonenanstalt „Stephansstift“, Hannover,
- g) Diakonenanstalt Karlshöhe, Ludwigsburg,
- h) Theologisch-Diakonische Ausbildungsstätte des „Theodor-Fliedner-Werkes“  
(früher: Diakonenanstalt Duisburg), Mülheim-Ruhr (Ausbildungen, die vor dem 1. September 1977 begonnen wurden),



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

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

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

#### Muster Arbeitsvertrag<sup>1</sup>

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

Auf dieser Grundlage wird folgender Vertrag geschlossen:



1 Amtliche Anmerkung:

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

2 Trifft zu, wenn ein abstrakter Teil der regelmäßigen Arbeitszeit vereinbart werden soll (z.B. die Hälfte, drei Viertel, 60 Prozent).

3 Die Befristung ist nach § 1 Abs. 1 BeschFG bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig. Bei einem Arbeitsverhältnis nach dem BeschFG richtet sich die Dauer der Probezeit nach Prot. Notiz 6 zu Nr. 1 SR 2y BAT-KF

## § 1

(1) Frau/Herr ..... geboren am.....

.....

(Anschrift)

(Konfession)

wird, vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung ab.....

bei der ..... Kirchengemeinde/dem Gemeindeverband/dem  
Kirchenkreis

.....

(Anschrift)

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

(2) Frau/ Herr ..... wird

- vollbeschäftigt.

- teilzeitbeschäftigt

- mit..... der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von  
entsprechend vollbeschäftigten Angestellten

- mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von ..... Stunden.

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

- befristet für die Zeit bis zum Ablauf des.....

(Datum)

eingestellt/ weiterbeschäftigt.

Es handelt sich um ein Arbeitsverhältnis nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz .

- befristet für die Zeit bis zum Ablauf des.....

(Datum)

eingestellt/ weiterbeschäftigt.

Grund der Befristung ist.....

(Zweck)

- befristet zur Vertretung von..... für die Dauer.....

eingestellt/weiterbeschäftigt.

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

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

## § 2

(1) Für das Arbeitsverhältnis gelten

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

## § 3

Die Arbeitszeit verteilt sich auf ..... Wochentage.

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

## § 4

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

(2) Frau/Herr ..... wird in.....<sup>1</sup>  
beschäftigt. (Arbeitsort)

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

<sup>1</sup> Amtliche Anmerkung:

**1** Wird die/der Angestellte nicht nur an einem Ort beschäftigt, ist anzugeben: „ . . . wird an verschiedenen Orten b



§ 5

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

§ 6

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

§ 7

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

§ 8<sup>2</sup>

Nebenabreden

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

.....  
.....

Die Nebenabrede kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss/ von ..... zum Ablauf des  
3schriftlich gekündigt werden.

2 § 8 ist nur aufzunehmen, wenn tatsächlich Nebenabreden vereinbart werden.

3 Vgl. z.B. Nr. 6 Abschnitt B Absatz 5 SR 2a BAT

§ 9

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich vereinbart.

(Siegel)..... , den.....

.....  
(Mitarbeiter/in)

.....  
(Dienstgeber)

Kirchenaufsichtlich genehmigt. Bielefeld, den.....

Evangelische Kirche von Westfalen  
Das Landeskirchenamt  
In Vertretung

(Siegel)

Muster  
Dienstanweisung<sup>1</sup>

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

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

II. Ihnen werden folgende Aufgaben übertragen:

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

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

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

(Siegel) ..... , den.....

.....

(Dienstgeber)

Kenntnis genommen:

..... , den.....

(Mitarbeiter/in)

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

Bielefeld, den .....

Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt



In Vertretung

(Siegel)

## 1 Amtliche Anmerkung

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

**Anlage 1**

Anlage 4

Muster  
Praktikantenvertrag<sup>1</sup>

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

1 Amtliche Anmerkung:

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

## § 1

Frau/ Herr ..... geboren am ..... Konfession,

.....

(Anschrift)

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

(Anschrift)

als Praktikantin/ Praktikant beschäftigt.

## § 2

Für das Praktikantenverhältnis gelten

1. die in \_1 genannte Ordnung in der jeweils geltenden Fassung,
2. die Bestimmungen über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Erzieherin und des Erziehers/ der Sozialpädagogin und des Sozialpädagogen/ der Sozialarbeiterin und des Sozialarbeiters in der jeweils für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung,



3. das Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 in der jeweils geltenden Fassung, soweit es sich aus § 19 des Gesetzes ergibt.

### § 3

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

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

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

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

### § 4

Frau/ Herr ..... wird in.....<sup>1</sup>

beschäftigt.

(Arbeitsort)

<sup>1</sup> Amtliche Anmerkung

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

### § 5

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

### § 6<sup>2</sup>

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

Für die Berechnung des Wertes der Frau/ Herrn.....

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

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatsschluss/



VON ..... zum Ablauf des .....  
schriftlich gekündigt werden.

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

§ 7

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich vereinbart.

(Siegel) ..... , den.....

.....  
(Mitarbeiter/in) (Dienstgeber)

Kirchenaufsichtlich genehmigt. Bielefeld, den.....

Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt (Siegel)

In Vertretung