

B e r i c h t

des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit

betr. Vorarbeiten zu einem Kirchengesetz über die Ausbildung und den Dienst der
Diakone und Diakoninnen

Zernien, 23. Oktober 2019

I.**Auftrag**

Die 25. Landessynode hatte während ihrer XI. Tagung in der 60. Sitzung am 27. November 2018 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Tätigkeitsbericht des Landessynodalausschusses (Aktenstück Nr. 3 K, Abschnitt IV) auf Antrag des Synodalen Gierow folgenden Beschluss gefasst:

"Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit wird gebeten, über die Vorarbeiten zu einem Diakonengesetz zu beraten."

(Beschlusssammlung der XI. Tagung Nr. 3.2)

II.**Beratungsgang**

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit hat diesen Auftrag in seiner 30. und 34. Sitzung beraten. Er hat sich dabei von der Beauftragten für Diakoninnen und Diakone der Landeskirche, Frau Dede, über die Vorarbeiten in einer Expertengruppe (s. Anlage 1) berichten lassen.

III.**Ergebnisse**

Der Ausschuss unterstützt nachdrücklich das Vorhaben, die bisher recht verstreuten Regelungen über den Dienst und die Ausbildung von Diakonen und Diakoninnen in einem

Gesetz zusammenzuführen und dabei den aktuellen Veränderungen in Ausbildung und beruflicher Tätigkeit von Diakonen und Diakoninnen Rechnung zu tragen. In den umfangreichen und sorgfältigen Überlegungen der Expertengruppe, die in der Anlage 1 ausführlich dargestellt sind, haben die Überlegungen, ob die Anstellungsebene für Diakone und Diakoninnen, die heute überwiegend bei den Kirchenkreisen, z.T. aber auch noch in einzelnen Kirchengemeinden angestellt sind, auf die landeskirchliche Ebene verlagert werden sollte, eine zentrale Rolle gespielt.

1. Im Hinblick auf eine Veränderung der Anstellungsebene gibt es sowohl in der Berufsgruppe der Diakone und Diakoninnen als auch auf den verschiedenen infrage kommenden Anstellungsebenen eine Fülle von Hoffnungen und Erwartungen einerseits und Befürchtungen andererseits. Ein großer Teil davon ist in der Anlage 1 dargestellt. Fragen des Mitarbeiterrechtes sind ebenso zu bedenken wie Fragen der Mitarbeitervertretung, des Haushaltsrechtes sowie Fragen des Verwaltungsaufwandes auf den verschiedenen Ebenen.

Die Expertengruppe hat Vertreter und Vertreterinnen aus der badischen Landeskirche gehört, die eine landeskirchliche Einstellung schon lange praktiziert, wie auch aus der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, in der eine Umstellung auf die landeskirchliche Ebene vorgenommen wurde.

In einer so großen Landeskirche wie der hannoverschen wäre die Umstellung der Anstellungsebene eine große und in ihren Anforderungen nicht zu unterschätzende Aufgabe, die langwierige Vorverhandlungen auf allen Ebenen erfordern würde. Trotzdem müsste sie in einem überschaubaren Zeitraum bewältigt werden, damit nicht über viele Jahre drei Anstellungsebenen nebeneinander existieren (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche). Damit würde das Berufsbild der Diakonin bzw. des Diakons noch unübersichtlicher und der Verwaltungsaufwand würde nicht verringert, sondern im Gegenteil deutlich erhöht.

2. In einem Kirchengesetz über den Dienst der Diakone und Diakoninnen müsste auch die Frage geregelt werden, wie Diakone und Diakoninnen im Rahmen ihrer Tätigkeit mit der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament beauftragt werden könnten. Die jetzige Regelung, in der das formal nur über den Weg des Lektoren- und Prädikantengesetzes geschehen kann, welches aber einen ehrenamtlichen Dienst beschreibt, wird in vielen Fällen als nicht befriedigend empfunden.

Auch hier sind weitere Überlegungen erforderlich, die die Zusammenarbeit und die Abgrenzung der Aufgaben aller im Verkündigungsdienst tätigen Menschen betreffen.

3. Der Ausschuss kommt daher zu folgendem Fazit:

- 3.1 Ein Kirchengesetz über den Dienst und die Ausbildung der Diakone und Diakoninnen ist wichtig und sinnvoll. Die Arbeiten daran sollten in der 26. Landessynode unbedingt fortgesetzt werden.
- 3.2 Vieles spricht für eine Veränderung der Anstellungsebene auf die Landeskirche. In dieser komplexen Frage sind aber noch eine ganze Reihe weiterer Vorklärungen nötig. Der Ausschuss bittet die 26. Landessynode insofern um weitere Beratung der Thematik.
- 3.3 Es ist sinnvoll, für die Beauftragung von Diakonen und Diakoninnen mit der öffentlichen Verkündigung im Rahmen ihres Dienstes eine Regelung zu finden. Auch hier wird die 26. Landessynode gebeten, die Beratungen aufzunehmen und zielführend voranzutreiben.

Schließlich ist als Anlage 3 ein Vorentwurf für ein Kirchengesetz beigelegt, der ein Ergebnis der Expertengruppe darstellt und vom Ausschuss im Rahmen der Beratungen an der einen oder anderen Stelle modifiziert wurde. Dieser Entwurf geht zunächst von einer landeskirchlichen Anstellungsebene aus und sieht die Möglichkeit einer Beauftragung mit der öffentlichen Verkündigung vor.

IV.

Antrag

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit stellt folgenden Antrag:

Die Landessynode wolle beschließen:

Die Landessynode nimmt den Bericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit betr. Vorarbeiten zu einem Kirchengesetz über die Ausbildung und den Dienst der Diakone und Diakoninnen (Aktenstück Nr. 110) zustimmend zur Kenntnis und bittet den Landessynodalausschuss, das Aktenstück an die 26. Landessynode zur weiteren Beratung weiterzureichen.

Gierow
Vorsitzender

Anlagen

Anlage 1

BEAUFTRAGTE FÜR DIAKONE UND DIAKONINNEN

Überarbeitung von (Ver-)Ordnungen
und Handreichungen zum Beruf des
Diakons und der Diakonin

Überlegungen und Empfehlungen
für ein Diakon*innengesetz

Dede, Kerstin

19.03.2019

Die aktuellen Auswirkungen der Veränderungen in Ausbildung und beruflicher Tätigkeit von Diakon*innen sind Anlass dafür, alle (Ver-)Ordnungen und Handreichungen zum Diakonenberuf zu überarbeiten, anzupassen und auf ihre Zukunftsfähigkeit zu überprüfen.

Zur Übersicht:**Entwicklung des Berufes**

Komprimierte Darstellung einiger weitreichender landeskirchlicher Entscheidungen zu Veränderungen im Berufsbild Diakon*in

Zur aktuellen Situation

Auswirkungen von Veränderungen der Ausbildung sowie des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels

Bildung einer Expert*innenrunde – Zusammensetzung und Arbeitsweise

Expert*innen aus unterschiedlichen Bereichen sichten die vorhandenen (Ver-) Ordnungen, Handreichungen und synodalen Texte mit dem Ziel der Anpassung an die aktuellen kirchlichen Herausforderungen. Die Frage der landeskirchlichen Anstellung von Diakon*innen wird gründlich geprüft.

Pro und Contra einer landeskirchlichen Anstellung

Zusammenfassung der wichtigsten Argumente für weitere Entscheidungen.

Diakonengesetz**Perspektiven**

Entwicklung des Berufs

Das Berufsbild des Diakons und der Diakonin wurde und hat sich in der Ev.-luth. Landeskirche ständig verändert. Ein großer Veränderungsprozess wurde durch Reformen Ende der 60-er Anfang der 70-er Jahre initiiert. In dieser Zeit wurden 5 Ausbildungsstätten von Gemeindeförderinnen und Diakonen zusammengelegt. Daraus entstand mit synodaler Entscheidung der Fachbereich Religionspädagogik (Studiengang Diakonie und kirchliche Dienste) an der damaligen Ev. Fachhochschule Hannover. Ziel: ein-Fach Qualifikation zu Diplom Religionspädagog*innen. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass Absolvent*innen dieses Studiengangs nach dem Anerkennungsjahr mit der ersten Stelle in ihren Dienst eingeseget werden zu Diakon*innen. Damit wurde zum Ausdruck gebracht, dass Diakon*innen neben dem theologisch-pädagogischen einen diakonischen und einen Verkündigungsauftrag haben.

In der 22. Landessynode wurde die Diskussion um das Berufsbild wieder aufgenommen (Aktenstückreihe 45). Anstoß dazu gaben Überlegungen zum Berufsbild der Pfarrer*innen. Der damalige Gemeindeausschuss beschrieb, wie in der Befassung mit dem Diakon*innenberuf die „Unklarheit des Berufsbildes“, „Aufgabenabgrenzung von Pastor und Diakon“, „Recht zur Abendmahlsdarreichung“ als dominierende Themen auftraten (AS 45 F der 22. Landessynode), die nach Klärung verlangten und mit dem Aktenstück 45 H bearbeitet wurden. Die weitreichendste synodale Entscheidung war die Forderung der doppelten Qualifikation (Religionspädagogik und Soziale Arbeit), die seitdem an der Ev. Fachhochschule (mit doppeltem Diplom), jetzt Hochschule Hannover, Fakultät V, Studiengang Religionspädagogik und Diakonie (mit zwei-Fächer BA) erworben werden kann.

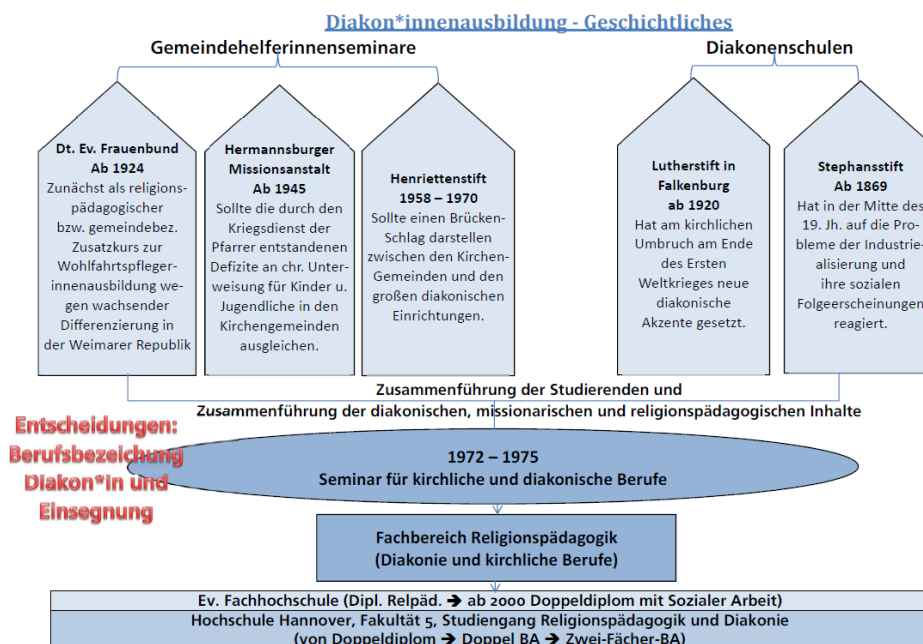


Diagramm: Beauftragte für Diakone und Diakoninnen, Haus kirchlicher Dienste, Hannover

In allen Aktenstücken kommt eine deutliche Wertschätzung des Diakon*innenberufs zum Ausdruck sowie ein Wissen darum, dass diese Kompetenzen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers gebraucht werden.

Im Oktober 1998 entstand die Diakonenverordnung (DiakVO), die inzwischen mehrfach überarbeitet und soweit möglich aktualisiert wurde. In der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers können nach Prüfung durch die Landeskirche neben den Absolvent*innen der Hochschule Hannovers auch Absolvent*innen von anerkannten Ausbildungsgängen anderer Landeskirchen angestellt werden. Das ist u.a. in der DiakVO geregelt.

Neben der DiakVO gibt es die Ausführungsbestimmungen zur DiakVO, eine Handreichung zur Einsegnung von Diakon*innen sowie eine Ordnung der Jahreskonferenz der Diakon*innen, und es gibt die Ordnung des/der Beauftragten für Diakone und Diakoninnen.

Zur aktuellen Situation

Zur Zeit der 22. Landessynode (Ende der 90-er Jahre) und auch danach, hatte ein Rückgang der Finanzen die Konsequenz, dass viele Diakon*innenstellen gekürzt, regionalisiert oder befristet wurden. Zugleich gab es viele Absolvent*innen der unterschiedlichen Ausbildungsstätten. Aus Mangel an Stellenangeboten mussten viele in die Arbeitslosigkeit gehen, da sie (jetzt noch ohne doppelte Qualifikation) bei anderen Trägern keine Anstellung finden konnten. Der Beruf wurde unattraktiv.

Trotz aller Bedenken hat die Entscheidung, dass Diakon*innen doppelt qualifiziert ausgebildet werden sollen, inzwischen gute Früchte getragen. Der Studiengang trifft das Interesse vieler junger Menschen. Es gibt durchschnittlich ca. 150 – 200 Bewerbungen auf 30 – 40 Studienplätze pro Jahr. Die Zahl derjenigen, die den Studiengang verlassen bzw. in ein anderes Fach wechseln ist nach Auskunft von Frau Prof. Dr. Piroth (HSH) im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlich.

In 2017 sind 14 (5 Diakone und 9 Diakoninnen) und in 2018 sind 18 (2 Diakone und 16 Diakoninnen) Diakon*innen in den Dienst eines Anstellungsträgers unserer Landeskirche eingesegnet worden. Andere fanden (vermutlich) in der Diakonie oder bei anderen Trägern eine Stelle. Der Beruf bzw. die durch die Ausbildung erworbenen Kompetenzen sind auf dem Stellenmarkt (wieder) gefragt. Eine Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD aus dem Jahr 2017 hat zudem ergeben, dass neben den oben beschriebenen Aufgaben, die mit den Begriffen „Bilden, Unterstützen, Verkündigen“ in den EKD-Texten 118 zusammengefasst wurden, verstärkt Vernetzungsaufgaben und Gemeinwesenorientierung als Anforderungen durch die Anstellungsträger an die Berufsgruppe herangetragen werden.

Durch den demographischen Wandel wurden in den Jahren 2017 und 2018 jeweils mehr als 50 Diakon*innenstellen ausgeschrieben, die nicht allein durch Absolvent*innen der Hochschule besetzt werden konnten. Neben Absolvent*innen anerkannter Ausbildungsgänge weiterer Hoch- und Fachschulen werden berufsbegleitende Wege gesucht. Der Fachkräftemangel, der sich sehr deutlich im Feld der Diakon*innen bemerkbar macht, verlangt nach weiteren Regelungen. Kirchengemeinden und Kirchenkreise bringen angesichts der deutlicher werdenden Personalnot Personen für Stellenbesetzungen ins Spiel, die einer qualifizierten Weiterbildung bedürfen, um den Beruhsanforderungen gerecht zu werden.

Bildung einer Expert*innenrunde – Zusammensetzung und Arbeitsweise

Die aktuellen Auswirkungen der Veränderungen in Ausbildung und beruflicher Tätigkeit von Diakon*innen sind Anlass dafür, alle (Ver-)Ordnungen und Handreichungen zum Diakon*innenberuf zu überarbeiten, anzupassen und auf ihre Zukunftsfähigkeit zu überprüfen.

Die Beauftragte für Diakone und Diakoninnen hat dazu im Jahr 2017 eine Expert*innenrunde einberufen, die aus unterschiedlicher Sicht einen Blick auf die Entwicklungen des Diakon*innenberufs werfen konnte und die zeitweise durch zusätzliche Expert*en und Gäste erweitert wurde.

In einer ersten Phase bestand diese Gruppe aus Diakonin Kerstin Dede (Beauftragte für Diakone und Diakoninnen), Diakon Ulrich Beuker (Vorsitzender des Beirats der Beauftragten für Diakone und Diakoninnen und Mitglied im Gesamtausschuss der MAVen), Diakon Dietrich Kniep (Vorstand im Verband kirchlicher Mitarbeiter*innen/Fachgruppe Diakon*innen und Mitglied in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission), Diakonin Birgit Thiemann (Synodale), Diakon Henning Schulze-Drude (ehemaliges Mitglied im Kirchensenat). Alle Mitglieder dieser ersten Arbeitsphase sind berufserfahrene Diakon*innen. Das vorhandene Material zu sichten, zu diskutieren und Alternativen zu erarbeiten war der erste Arbeitsschritt. Im Ergebnis

wurde das überarbeitete Material zusammengeführt und als Vorlage für ein Diakon*innengesetz vorbereitet.

In der zweiten Phase wurde diese Expert*innenrunde erweitert durch Pastor Michael Gierow (Vorsitzender Ausschuss für kirchliche Mitarbeit), OLKR Dr. Rainer Mainusch (Abteilung 7, Juristische Grundsatzfragen) und OKR Dietmar Rehse (Referat 35 mit Zuständigkeit für Diakone und Diakoninnen). Hier wurde vor allem die Frage nach einer Änderung der Anstellungsebene von Diakon*innen auf die landeskirchliche Ebene diskutiert. In dieser Gesprächsphase wurden zusätzlich Aktenstücke der 22. und 23. Landessynode zum Diakonenberuf aufgenommen und die Ergebnisse in die Diskussionen einbezogen.

Um alle Argumente zu der Frage einer landeskirchlichen Anstellung gut abwägen zu können, wurden einmalig einige Diakon*innen im Berufsanzug aus der Breite der Landeskirche und die Landesjugendwartin, Diakonin Petra Pieper-Rudkowski, zu dieser erweiterten Expert*innenrunde eingeladen.

In einem folgenden Schritt wurden Experten aus zwei Landeskirchen gehört. Aus der Ev. Kirche in Baden war Werner Volkert eingeladen. Er ist Dipl.-Religionspädagoge M. A. und Landeskirchlicher Beauftragter für den gemeindepädagogischen und gemeindediakonischen Einsatz im Landeskirchenamt der Ev. Landeskirche Baden. Die Landeskirche in Baden kennt ausschließlich die landeskirchliche Anstellung von Gemeindediakon*innen. Aus Braunschweig waren Landeskirchenrat Jörg Willenbockel und Diakon Gottfried Labuhn (landeskirchlicher Beauftragter für Diakon*innen) vertreten. In Braunschweig wurde im Jahr 2010 die landeskirchliche Anstellung der Berufsgruppe beschlossen.

Pro und Contra einer landeskirchlichen Anstellung

Die Frage der landeskirchlichen Anstellung ist zu unterschiedlichen Zeiten innerhalb der Berufsgruppe und der Landeskirche wiederholt diskutiert wurde. Im AS 60 der 24. Landessynode hat die Synode diese Fragestellung aufgenommen, konnte sich aus damals vorhandenen arbeitsrechtlichen Gründen nicht dafür entscheiden. Das Landeskirchenamt hat die aktuellen arbeits- und tarifrechtlichen Herausforderungen geprüft und zusammengestellt, die später und als Anhang noch einmal aufgenommen werden. Zu den Erfahrungen anderer Landeskirchen: Herr Volkert aus Baden präsentiert sich als „bekennender Befürworter der landeskirchlichen Anstellung“. Herr Willenbockel und Herr Labuhn aus Braunschweig sind von den Vorteilen der landeskirchlichen Anstellung überzeugt. Es sei aber eine Illusion zu glauben, dass eine Kirchenleitung zentral alles umsetzen könne. Mit diesem Blick werden die folgenden Argumente für und gegen eine landeskirchliche Anstellung von Diakon*innen vorgelegt:

Pro

- Mit landeskirchlicher Anstellung sind
 - Personalgewinnung,
 - Personalentwicklung,
 - Ausbildung,
 - Begleitung,
 - Konfliktmanagement und
 - Statistische Aufgaben
 einfacher steuerbar und überschaubarer.
- Personalentwicklung kann sowohl für die Mitglieder der Berufsgruppe als auch für die Landeskirche gewinnbringender eingesetzt werden. Mitarbeitende können in ihrer Berufsbiographie besser begleitet werden. Das führt zu mehr Berufszufriedenheit und Mitarbeiter*innenbindung sowie Entlastung der Kirchenkreise und –gemeinden. Die Landeskirche entwickelt eine Übersicht über die Gesamtheit der angebotenen Stellen in der Vielfalt ihrer Aufgaben, die neben der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Familien und Konfirmand*innen weitere Schwerpunkte beispielsweise in der Arbeit mit Erwachsenen, in der Sonderseelsorge, in gemeinwe-

sendiakonischen Aufgaben, in Projekten oder auch Leitung einzelner Bereiche zu finden sind.

- Mitarbeitende mit landeskirchlicher Anstellung haben eine größere Stellensicherheit und mehr Kündigungsschutz. Sie können leichter ohne arbeitsrechtliche Nachteile Stellen wechseln. Die Erfahrung aus Baden zeigt, dass dies vor allem bei Konflikten und für ältere Mitarbeitende Gestaltungsmöglichkeiten für den beruflichen Einsatz eröffnet.
- Gleichzeitig kann die Versorgung der Kirchengemeinden mit entsprechend qualifizierten Diakon*innen besser sichergestellt werden.
- Landeskirchliche Vorgaben (z.B. Über- und Unterschreitung der Einsparungen) sind kontrollierbar. Es gibt sicherere Informationen über den Stellenbestand (Statistik), Verträge sowie Nachträge zu Dienstverträgen liegen rechtzeitig vor (ist aktuell nicht immer der Fall). Dienstanweisungen werden rechtzeitig erstellt und überarbeitet. Dieses anzufordern und sicherzustellen ist zurzeit mit einem erhöhten Arbeitsaufwand im Landeskirchenamt verbunden.
- Möglicherweise können Stellen „attraktiver“ gestaltet werden (Mitarbeiter*innengewinnung)
- Die Berufsbildentwicklung und die Einsatzplanung zentral zu steuern erleichtert den Abstimmungsbedarf, so die Erfahrungen aus Baden.
- Ausbildungsgänge für den Diakon*innenberuf haben sich in den letzten Jahren ständig verändert. Für Anstellungsträger in Kirchenkreisen ist diese Vielfalt schwer überschaubar. Die Landeskirche/das Landeskirchenamt/ die Beauftragte für Diakon*innen setzt sich regelmäßig damit auseinander und hat daher die erforderliche Kenntnis über Ausbildungsgänge und Qualifikationen. Eine landeskirchliche Anstellung trägt dazu bei, dass nur Absolvent*innen anerkannter Ausbildungsgänge für den Beruf zugelassen werden, bzw. sorgt für verbindliche Nachqualifizierungen. Die Qualitätsstandards der Ausbildung sind landeskirchlich besser zu überprüfen. Für eine landeskirchliche Anstellung müssen Übernahmeverfahren entwickelt werden.
- Die landeskirchliche Anstellung erleichtert die Begegnung „auf Augenhöhe“ vor allem bei der Entwicklung der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, einem Zukunftsthema, das landeskirchlich an verschiedenen Stellen diskutiert wird. Die Ev. Kirche in Baden hat dazu durch das sogenannte Dienstgruppengesetz Regelungen gefunden, die ermöglichen, die unterschiedlichen Kompetenzen der Berufsgruppe in diesen Teams flexibel einzusetzen und zu nutzen.
- Die Stellenplanungshoheit bleibt im Kirchenkreis.
- Zusätzlich zu diesen genannten Aspekten für eine landeskirchliche Anstellung haben Vertreter*innen der jungen Diakon*innen angeführt, dass sie sich auf diese Weise vor allem mehr Stellensicherheit, kompetentere Leitung, vergleichbare Verfahren und Formulare für den Berufsalltag (bspw. Dienstreisen) sowie eine bessere Wahrnehmung der Berufsgruppe durch die Landeskirche erhoffen. Es ist der Wunsch nach Unterstützung und Einflussnahme der Landeskirche vorhanden, um das Einhalten von Dienstaufträgen, die Bereitstellung von Diensträumen und Arbeitsausstattung besser zu gewährleisten. Es wurde die Hoffnung auf bessere Möglichkeiten für kollegiale Zusammenarbeit geäußert, um bspw. benachteiligte Kirchenkreise unterstützen zu können.
- Im Jugendausschuss der Synode, der gemeinsam mit dem Kammervorstand der Ev. Jugend getagt hat wurde vonseiten der Jugendlichen ebenfalls der Vorschlag einer landeskirchlichen Anstellung von Diakon*innen angeregt. Entscheidend für diesen Vorschlag war die Frage der Einhaltung von Dienstaufträgen, die in der Praxis immer wieder infrage gestellt werden.

- Die Landeskirche würde durch eine Anstellung auf Landeskirchenebene qualifizierte Mitglieder der Berufsgruppe binden können und bessere berufsbiographische Entwicklungschancen bereitstellen.

Contra bzw. Bedenken und Sorgen

- In der Berufsgruppe (befragte Diakon*innen) sind als größte Bedenken die Fragen von Verschiebbarkeit und damit verbundenen Mobilitätsanforderungen genannt worden (Anmerkung aus Baden: Dort wurde bisher niemand gegen den Willen versetzt. In allen Dienstverträgen ist eine Versetzungsklausel eingefügt, die allerdings arbeitsrechtlich nahezu nicht umsetzbar sei. Es muss vorher erwiesen werden, dass es keine andere Möglichkeit für einen Dienstauftrag vor Ort gibt. Eine Versetzung gegen den Willen würde bei Pfarrer*innen auch nicht praktiziert.)
- Die befragten Diakon*innen haben die Sorge, dass möglicherweise durch eine größere Distanz (Hannover) die Dienstwege länger werden könnten (z.B. im Hinblick auf die Vertretung durch die MAV).
- Im Landeskirchenamt ist ggf. mit einem erhöhten Arbeitsaufwand zu rechnen. Alle Dienstverträge und Dienstweisungen für Diakon*innen sind zwar bereits jetzt dem Landeskirchenamt vorzulegen und zu genehmigen, auch Personalakten werden dort geführt, dennoch ist zumindest für das Verfahren der Umsetzung mit einem erhöhten Personalbedarf zu rechnen (es betrifft ca. 530 Personalfälle mit Stand vom 31.12.2017)
- Dem Anhang beigelegt sind von Frau Bockisch (Referat 72) erarbeitete Überlegungen zu arbeits- und tarifrechtliche Auswirkungen bei einer Umsetzung der Diakon*innen auf landeskirchliche Ebene und Fragen des Einsatzes von Diakon*innen in den einzelnen Kirchengemeinden bzw. Kirchenkreisen im Fall der Anstellung auf der Ebene der Landeskirche ausgeführt. Außerdem wurde die Frage der Vertretung der Diakon*innen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG § 5 Abs. 2) geprüft. In dem vorgelegten Papier wird die Empfehlung ausgesprochen, keine Verlagerung der Anstellungsebene anzustreben. (Kommentar: die gleichen Fragen haben sich in der Ev.-luth. Landeskirche Braunschweigs ergeben und konnten geregelt werden.)

Verfahren der Umsetzung einer landeskirchlichen Anstellung am Bsp.

Braunschweig

- Diakon*innen mussten nicht kündigen. Es wurde im Diakonengesetz festgeschrieben, dass bei der Umsetzung auf die landeskirchliche Ebene alle Rechte und Verantwortlichkeiten mitgenommen werden.
- Jede*r Diakon*in hat die schriftliche Information erhalten, dass die landeskirchliche Anstellung erfolgen soll. Mit ihrer Unterschrift haben Diakon*innen dieses Verfahren bestätigt.
- Die Anstellungsträger haben ein Schreiben bekommen, dass die Gehaltszahlungen für die Diakon*innen bei nicht vollzogener Umsetzung noch höchstens 2 Jahre fortgezahlt würde. In Ausnahmefällen hat man sich (z.B. kurz vor dem Ruhestand eines/einer Diakon*in) auf andere Regelungen eingelassen.
- Mitwirkung: Der Diakonenkonvent, das Amt für Jugendarbeit, MAV, Kirchenvorstände und Propsteien sind involviert worden. Es war ein Gesprächsangebot vorhanden, das dort wahrzunehmen in der Hand des Landeskirchenrates lag.
- Überlegungen für unsere Landeskirche: eine Umsetzung der Anstellung auf landeskirchlicher Ebene muss eine intensive Beteiligung der Berufsgruppe und der aktuellen Anstellungsträger einschließen, um Ängsten und Widerständen zu begegnen.

Nach Abwägen aller Argumente spricht sich die Expert*innenrunde dafür aus, die landeskirchliche Anstellung konkret weiterzuverfolgen.

Diakonengesetz

Eine Entscheidung für oder gegen eine Anstellung von Diakon*innen auf landeskirchlicher Ebene hat Konsequenzen dafür, wie die rechtlichen Regelungen überarbeitet werden müssen. Die Expert*innenrunde hat einen Entwurf vorbereitet, der für die Weiterarbeit als Anregung genutzt werden kann. Im angefügten Entwurf sind alle in der Ev.-luth. Landeskirche vorhandenen (Ver-)Ordnungen und Handreichungen eingearbeitet und soweit möglich aktualisiert.

Da in anderen Gliedkirchen der EKD teilweise auch an der Veränderung der gesetzlichen Regelungen für den Diakon*innenberuf gearbeitet wird, könnten um eine größere Vergleichbarkeit mit anderen Landeskirchen herzustellen ggf. auf diese Gesetze zurückgegriffen werden (bspw. Nordkirche).

Perspektiven

Die Kirchenlandschaft verändert sich weiter. Der Fachkräftemangel hat momentan stärkere Auswirkungen auf die kirchliche Arbeit als die schwindende Finanzkraft. Daher ist es dringend notwendig Wege zu eröffnen, dass diejenigen beruflichen Mitarbeitenden, die in unserer Kirche arbeiten wollen gute rechtliche Voraussetzungen vorfinden.

Die beruflichen Kompetenzen der Diakon*innen in unserer Landeskirche sind sehr breit gefächert und können für viele Aufgaben eingesetzt werden. Eine gute Personalentwicklung, attraktive Stellen und weitestgehend sichere Arbeitsplätze sowie gute kollegiale Zusammenarbeit sind wichtige Voraussetzungen für zufriedene Mitarbeitende.

Für eine Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams – und damit sollten nicht nur Diakon*innen und Pastor*innen in den Blick genommen werden – ist eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe eine wichtige Basis. Gerade die gemeinwesendiakonische bzw. die gemeinwesenorientierte Arbeit ruft nach Vernetzung von Menschen, Gruppen und Organisationen, mit unterschiedlichen Berufen. Im Sinne von Röm. 12 sind wir mit den unterschiedlichen Gaben aufeinander angewiesen. Es geht nicht darum, die eine Berufsgruppe durch eine andere zu ersetzen, sondern wie es gelingen kann mit unseren Berufen gut zusammen zu arbeiten.

Anlage 2

Landeskirchenamt
- Referat 72 (Arbeits- und Bildungsrecht) -
Frau Bockisch

Hannover, den 28. März 2018
Tel.: -152

Az.: N-320-6
Vorgangs-Nr.: V-N-320-6-8081

1.) Vermerk:

Herrn Ref. 35:

Anstellung von Diakonen und Diakoninnen auf der Ebene der Landeskirche

Sie hatten mich um Ausführungen zu den Auswirkungen gebeten, die sich bei der Verlagerung der Anstellungsebene für Diakone und Diakoninnen ergeben würden.

Die Anstellung der Diakone und Diakoninnen auf der Ebene der Landeskirche bringt viele arbeitsrechtliche und tarifrechtliche Probleme mit sich, die bei den Überlegungen zur Verlagerung der Anstellungsebene der Diakone und Diakoninnen bedacht werden müssen:

1. Arbeits- und tarifrechtliche Auswirkungen bei der Neubegründung eines Dienstverhältnisses bei der Landeskirche und Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses bei der Kirchengemeinde oder dem Kirchenkreis:

Eine Versetzung von einer Kirchengemeinde oder einem Kirchenkreis zur Landeskirche, also zu einem anderen Anstellungsträger oder Dienstherrn ist – anders als bei einer Abordnung – nach den Regelungen des § 4 TV-L nicht möglich. Der TV-L sieht nur eine Versetzung im Bereich desselben Arbeitgebers vor. Bei den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen handelt es sich um rechtlich selbständige Körperschaften, die keine Dienststellen der Landeskirche sind.

Soll ein Diakon oder eine Diakonin auf Dauer bei einem anderen Anstellungsträger beschäftigt werden, müsste der Diakon oder die Diakonin bei der Landeskirche neu eingestellt werden. Gleichzeitig müsste das mit der jeweiligen Kirchengemeinde oder dem Kirchenkreis bestehende Dienstverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen durch den Abschluss eines Auflösungsvertrages beendet werden.

War der Diakon/die Diakonin bereits am 31.12.2008 in dem bestehenden Dienstverhältnis beschäftigt, bestehen ggf. Besitzstände der »Arbeitsrechtsregelung zur Über-

leitung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juni 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)«.

Diese Besitzstände gehen mit einem Wechsel der Anstellungsträgerschaft unter, weil das übergeleitete Arbeitsverhältnis nicht mehr zum selben Anstellungsträger ununterbrochen fortbesteht.

Die Diakone und Diakoninnen würden einem Wechsel zur Landeskirche wohl nur zustimmen, wenn sie dadurch keine entgeltlichen Einbußen haben und die Besitzstände in vollem Umfang von Landeskirche übernommen werden.

Zuordnung zu einer Entgeltstufe:

Die Stufenzuordnung richtet sich nach § 16 TV-L. Gemäß § 16 Abs. 2 TV-L i. V. m. § 16 Abs. 1 DienstVO ist die einschlägige Berufserfahrung, die die Diakone und Diakoninnen in den jeweiligen Kirchengemeinden/Kirchenkreisen erworben haben, zwingend bei der Stufenzuordnung in dem Dienstverhältnis bei der Landeskirche zu berücksichtigen. Gemäß § 16 Nr. 2 DienstVO ist ein Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung ein Dienstverhältnis zum selben Arbeitgeber im Sinne des § 16 Satz 2 TV-L. Mehrere Dienstverhältnisse zu demselben Arbeitgeber sind zusammenzurechnen, sofern nicht Unterbrechungen zwischen den Dienstverhältnissen von mehr als jeweils sechs Monaten vorgelegen haben. Auf diesem Wege muss sich nicht zwingend dieselbe Entgeltstufe wie bisher ergeben.

Bei einem Wechsel der Anstellungsträgerschaft auf die Landeskirche in unmittelbarem Anschluss **kann** die Landeskirche die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis **bei einem Kirchenkreis** erworbene Entgeltgruppe und Entgeltstufe nach den Regelungen der §§ 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf und 16 Abs. 2 DienstVO übernehmen.

Eine Übernahme der Entgeltstufe beim bisherigen Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 2 DienstVO ist jedoch bei den Diakonen und Diakoninnen, die **bei einer Kirchengemeinde** angestellt sind und bisher keine gemeindeübergreifende Tätigkeit ausüben, **nicht** möglich, da es sich nicht um eine gleichwertige Tätigkeit handelt, sondern der Mitarbeiterin eine andere höherwertige Tätigkeit (gemeindeübergreifende Tätigkeit) bei der Landeskirche übertragen würde.

Um Entgelteinbußen durch den Verlust der Besitzstandszulagen und/oder der kinderbezogenen Entgeltbestandteile zu verhindern, eröffnet § 16 Abs. 5 TV-L i. V. m. § 16 Abs. 3 DienstVO die Möglichkeit (**kann**), Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Personalgewinnung – abweichend von der tariflich vorgesehenen Stufenzuordnung -

ein bis zu drei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg zu gewähren. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Endstufe können zusätzlich bis zu 20 v.H. der Entgeltstufe 2 ihrer Entgeltgruppe erhalten. Auch die Anerkennung förderlicher Zeiten gem. § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L **könnte** zur Personalgewinnung in diesem Zusammenhang in Betracht kommen.

Ob die o. g. rechtlichen Möglichkeiten ausreichend sind, um die bisherigen Besitzstände vollends auszugleichen, müsste letztlich für jeden Einzelfall geprüft werden.

Beschäftigungszeit/Unkündbarkeit von Diakonen und Diakoninnen, die bereits am 31.12.2008 in dem derzeitigen Arbeitsverhältnis standen:

Für die Dauer des über den 31.12.2008 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses bei demselben Arbeitgeber wurden die vor dem 01.01.2009 nach Maßgabe der DienstVO-1983 anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeiten im Sinne des § 34 Abs. 3 TV-L in der Fassung des § 25 Nr. 2 DienstVO berücksichtigt (Besitzstand).

Aufgrund der Neueinstellung bei der Landeskirche richtet sich die Berechnung der Beschäftigungszeit ausschließlich nach § 25 Nr. 2 DienstVO. Durch die Beendigung des Dienstverhältnisses bei der jeweiligen Kirchengemeinde oder dem jeweiligen Kirchenkreis ist die Berechnung der Beschäftigungszeit nach der Besitzstandsregelung des § 13 ARR-Ü-Konf nicht mehr maßgeblich. Nach § 25 Nr. 2 DienstVO ist Beschäftigungszeit die Zeit, die bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde auch wenn sie unterbrochen ist.

Da es – wie früher nach dem BAT - ein „schädliches“ Ausscheiden, also ein Ausscheiden, das die Mitarbeitenden zu vertreten haben, nicht mehr gibt, wären die Diakoninnen und Diakone, die eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO vorzuweisen haben, gemäß § 34 Abs. 2 u. 3 TV-L i. V. m. § 25 Nr. 2 DienstVO (weiterhin) tariflich sofort ordentlich unkündbar.

Ein Nachteil ergibt sich durch einen Anstellungsträgerwechsel jedoch für die Diakone und Diakoninnen, bei denen nach dem BAT-Recht Zeiten als Beschäftigungszeit anerkannt wurden, die nicht bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO zurückgelegt wurden, z.B. Zeiten bei einem anderen kirchlichen Anstellungsträger außerhalb des Geltungsbereiches der DienstVO.

Ein Anstellungsträgerwechsel könnte für diese Mitarbeitenden den Verlust ihrer bisherigen Unkündbarkeit zur Folge haben, weil diese vorgenannten Zeiten (zz. Besitzstand) nicht mehr als Beschäftigungszeit anerkannt werden könnten und infolge dessen eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren nicht mehr erreicht wird.

Jubiläumsdienstzeit:

Für den Anspruch auf die Treueleistung bei Vollendung bestimmter Beschäftigungszeiten in Form zusätzlichen Erholungsurlaubs aus § 20 Abs. 1 DienstVO ist die sich aus § 25 Nr. 2 DienstVO ergebene Beschäftigungszeit maßgeblich. Durch die Beendigung des Dienstverhältnisses bei der jeweiligen Kirchengemeinde oder dem jeweiligen Kirchenkreis ist die Berechnung der Beschäftigungs-, Dienst- und Jubiläumszeit nach § 13 ARR-Ü-Konf (Besitzstand) nicht mehr maßgeblich.

Auch hier könnten sich für bestimmte Diakone und Diakoninnen (s. Ausführungen oben) Nachteile ergeben. Nach § 13 ARR-Ü-Konf wird für die Dauer des übergeleiteten Arbeitsverhältnisses die am 31.12.2008 erreichte „Jubiläumzeit“ (§ 39 BAT, § 45 MTArb) als Beschäftigungszeit im Sinne des § 20 Abs. 1 DienstVO berücksichtigt. Aufgrund der Neueinstellung bei der Landeskirche richtet sich die Berechnung der Beschäftigungszeit ausschließlich nach § 25 Nr. 2 DienstVO.

So können anerkannte Ausbildungszeiten, die nach § 39 BAT berücksichtigt wurden und aufgrund der Überleitungsregelungen erhalten geblieben sind, in einem neuen Arbeitsverhältnis nicht mehr anerkannt werden.

2. Einsatz der Diakone und Diakoninnen in den einzelnen Kirchengemeinden bzw. Kirchenkreisen im Fall der Anstellung auf der Ebene der Landeskirche:

Der Einsatz der Diakone und Diakoninnen in den einzelnen Kirchengemeinden bzw. Kirchenkreisen ist nach der Definition ein Fall der Abordnung. Eine **Abordnung** ist nach dem Wortlaut der entsprechenden Regelung in § 4 TV-L auf eine **vorübergehende** Beschäftigung gerichtet.

Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4 Absatz 1 TV-L:

1. Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Vorliegend ist in der Regel wohl nicht nur eine vorübergehende Tätigkeit der Mitarbeitenden der Landeskirche in einer Kirchengemeinde oder einem Kirchenkreis vorgesehen.

Um einen Fall der **Personalgestellung** im Sinne des § 4 Abs. 3 TV-L handelt es sich hierbei **nicht**. Voraussetzung der Personalgestellung ist die Verlagerung der Aufgaben der Mitarbeiterin auf einen Dritten und das Verlangen des Anstellungsträgers, die geschuldete Arbeitsleistung auf Dauer dort zu erbringen.

Damit ein dauerhafter Einsatz der Mitarbeitenden in die Kirchengemeinden und Kirchenkreise möglich wäre, müsste eine spezielle gesetzliche Regelung im Diakonengesetz geschaffen werden oder eine tarifliche Regelung durch die ADK in der DienstVO.

Auf die »Abordnung« von der Landeskirche zu den Kirchengemeinden und den Kirchenkreisen findet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz keine Anwendung, weil es sich um Arbeitnehmerüberlassungen handeln würde zwischen Arbeitgebern, die juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge des öffentlichen Dienstes anwenden.

Des Weiteren sehe ich nicht außer Acht zu lassende Schwierigkeiten, wie die Landeskirche einem anderen Anstellungsträger, einer Kirchengemeinde oder einem Kirchenkreis, eine bestimmte Person auch zwangsweise zuweisen kann.

Bei einer Anstellung der Diakone und Diakoninnen auf der Ebene der Landeskirche müssten diese grundsätzlich auch zu einer Verwendung/Tätigkeit in der gesamten Landeskirche verpflichtet werden bzw. dazu bereit sein. Die schon im Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeitenden haben ihren Dienst unter anderen Voraussetzungen begonnen.

3. Vertretung der Diakone und Diakoninnen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz

Derzeit besteht auf der Ebene der Landeskirche keine Mitarbeitervertretung. Es müsste dann eine landeskirchliche MAV gebildet werden; ansonsten wären die Diakone und Diakone von keiner MAV mehr vertreten.

Bei einem Einsatz zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer hat die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle ein Mitbestimmungsrecht nach § 42 Nr. 7 MVG, unbeschadet des Mitberatungsrechts der MAV der abgebenden Dienststelle nach § 47 Nr. 3 MVG.

Fazit:

Aus arbeits- und tarifrechtlicher Sicht sollte man eine Anstellung in räumlicher Nähe auf der Ebene der Kirchenkreise oder Kirchenkreisverbände beibehalten und keine Verlagerung der Anstellungsebene auf die Landeskirche anstreben.

2. **Ad-hoc-Workflow an Herrn Ref. 35 und Herrn AL 7**

erledigt: Wählen Sie ein Element aus.

3. **Abschriftenworkflow Frau Vormfenne und Herrn Stüven z. K.**
erledigt: Wählen Sie ein Element aus.

4. Dokument Z. d. A.-Setzen (Sachbearbeiter/in)

erledigt: Wählen Sie ein Element aus.

I.A.: (Bockisch z. U.)

Anlage 3**Vorentwurf****Kirchengesetz über die Ausbildung und den Dienst der Diakoninnen und Diakone
(Diakonengesetz -DiakG)***Vom ...**(...)*

Die Landessynode hat beschlossen:

§ 1**Grundbestimmungen**

Diakoninnen und Diakone der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers nehmen einen diakonisch-(gemeinde)pädagogischen Dienst im Rahmen des Verkündigungsauftrages der Kirche wahr.
 Sie wirken in allen Feldern ihrer Tätigkeit an der Kommunikation des Evangeliums mit. Durch bildendes, unterstützendes oder verkündigendes Handeln tragen sie dazu bei, dass Menschen Kirche und Gemeinde als Ort des Glaubens erfahren können.
 Sie können zielgruppenspezifisch, sozialräumlich und thematisch spezialisiert tätig sein.

§ 2**Voraussetzungen**

(1) Als Diakon oder als Diakonin kann in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nur angestellt werden, wer eine landeskirchlich anerkannte Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat und zum Diakon oder zur Diakonin eingeseget worden ist / werden kann.

§ 3**Ausbildung**

(1) In der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers sind folgende Ausbildungsgänge anerkannt:

- a) Regelausbildung: Ein Studium der Religionspädagogik in Verbindung mit dem Studium des Sozialwesens an einer Hochschule oder Fachhochschule einschließlich des entsprechenden Berufsanerkennungsjahres.
- b) Ein erfolgreich abgeschlossenes grundständiges Bachelorstudium von mindestens sechs Semestern in der Fachrichtung Religions- bzw. Gemeindepädagogik einschließlich des entsprechenden Berufsanerkennungsjahres. Abschlüsse mit Diplom werden anerkannt.
- c) Eine mindestens dreijährige Ausbildung eines anderen durch die Landeskirche anerkannten Ausbildungsganges,
- d) eine zweijährige Ausbildung zur Diakonin oder zum Diakon, bzw. zur Gemeindepädagogin oder zum Gemeindepädagogen in Verbindung mit einer staatlichen Qualifikation als Erzieherin oder Erzieher bzw. Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter.

(2) Ausbildungsgänge ohne (Fach-)Hochschulabschluss müssen durch eine landeskirchlich begleitete Anerkennungszeit und eine entsprechende Aufbauausbildung ergänzt werden. Die Mindestvoraussetzungen gemäß Absatz 1 sind zu berücksichtigen. Das Landeskirchenamt kann in anderen Landeskirchen abgeleistete Anerkennungszeiten im Einzelfall anrechnen.

(3) Das Landeskirchenamt kann andere Ausbildungsgänge anerkennen, wenn sie einer der nach Absatz (1) vorgesehenen Ausbildungen als gleichwertig anzusehen sind oder wenn sie durch entsprechende Aufbaumaßnahmen einer solchen gleichgestellt werden können.

- (4) Das Studium und die Ausbildung müssen grundsätzlich nach Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) als gleichberechtigt zuordnungsfähig sein. Sie können berufsbegleitend durchgeführt werden.

§ 4

Einsegnung

- (1) Die Einsegnung setzt die abgeschlossene Ausbildung (gemäß §3) voraus. Sie geschieht nach der in der Landeskirche geltenden Ordnung. *Mit der Einsegnung bekommt der/die Diakon*in das Recht, die Amts-/Dienst-/Berufsbezeichnung „Diakon*in“ zu tragen.*
- (2) Diakone und Diakoninnen werden durch eine Regionalbischöfin oder einen Regionalbischof eingesegnet. Über die Einsegnung erhalten sie eine Urkunde.
- (3) Die Einsegnung ist im kirchlichen Amtsblatt bekannt zu geben.
- (4) Die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers erkennt in der Regel Einsegnungen anderer Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland an. Sie müssen durch eine Einsegnungsurkunde nachgewiesen werden.
- (5) Die Diakonin bzw. der Diakon wird in ihren bzw. seinen Rechten geschützt.
- (6) Verstößt eine Diakonin oder ein Diakon gegen die Pflichten des mit der Einsegnung übertragenen Dienstes, so kann das mit der Einsegnung gewährte Recht, sich „Diakon bzw. Diakonin“ zu nennen, durch die Landeskirche entzogen werden. Vor der endgültigen Entscheidung ist die Diakonin oder der Diakon und der oder die Beauftragte für Diakoninnen und Diakone anzuhören.

§ 5

Anstellungsträgerin

- (1) Diakoninnen und Diakone nehmen ihren Dienst in Kirchengemeinden/-regionen, in den Kirchenkreisen und in Einrichtungen der Landeskirche wahr. Anstellungsträgerin für Diakoninnen und Diakone ist die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers.
- (2) Diakoninnen und Diakone werden, soweit sie nicht für bestimmte Aufgaben der Landeskirche tätig sind, den Kirchenkreisen zugewiesen.

§ 6

Dienst und Aufsicht

- (1) Die Dienstaufsicht wird durch die Landeskirche geregelt. Die zuständigen Organe des Einsatzbereiches der Diakonin oder des Diakons sind vorher zu hören.
- (2) Die Fachaufsicht wird durch das Landeskirchenamt geregelt.
- (3) Entscheidungen, die den Dienst der Diakonin oder des Diakons betreffen, stimmen die Organe des jeweils zugewiesenen Einsatzbereiches mit der Landeskirche ab. Für die Diakonin bzw. den Diakon wird eine Dienstanweisung erstellt. Die Dienstanweisung wird von der Landeskirche erlassen.
- (4) Im Rahmen der Dienstanweisung übt die Diakonin oder der Diakon ihren bzw. seinen Dienst selbständig aus. Sie oder er arbeitet mit anderen Personen oder Dienststellen in ihrem oder seinen Einsatzbereich zusammen.-
- (5) Die Übernahme eines neuen ~~Aufgabenbereiches~~ ist mit einer Einführung verbunden. Die Einführung soll in einem gottesdienstlichen Rahmen geschehen.
- (6) Die Diakonin oder der Diakon ist zur regelmäßigen Fortbildung verpflichtet. -

§ 7**Jahreskonferenz, Sprengelkonvente und Diakoniegemeinschaften**

(1) Jahreskonferenz

- a) Die gemäß § 3 anerkannten und in der Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers beschäftigten Diakoninnen und Diakone bilden die Jahreskonferenz der Diakoninnen und Diakone. Die Teilnahme ist verpflichtend.
- b) Die oder der Beauftragte für Diakoninnen und Diakone der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers lädt zur Jahreskonferenz ein.
- c) Die Aufgaben und Arbeitsweise der Jahreskonferenz der Diakoninnen und Diakone sind in einer Ordnung geregelt.

(2) Sprengelkonvente

- a) Die Landessuperintendentin bzw. der Landessuperintendent beruft die Diakoninnen und Diakone des jeweiligen Sprengels mindestens einmal jährlich zum Sprengelkonvent ein. Der Konvent dient der Beratung von Fachfragen und der Stärkung der Gemeinschaft untereinander.
- b) Die Teilnahme am Sprengelkonvent ist verpflichtend.
- c) Die Konvente wählen aus ihrer Mitte die Sprengeldelegierten für den Fachbeirat der bzw. des Beauftragten für Diakoninnen und Diakone. Die Wahl bedarf der Bestätigung durch die Landessuperintendentin bzw. des Landessuperintendenten

(3) Diakoniegemeinschaften

- a) Diakone und Diakoninnen können Mitglied einer Diakoniegemeinschaft / eines Diakoniekonventes werden.
- b) Mitglieder müssen für Jahresversammlungen dieser Gemeinschaften freigestellt werden (DVO)

§ 8**Der oder die Beauftragte für die Diakoninnen und Diakone**

- (1) Die Landeskirche ernennt einen Diakon oder eine Diakonin für die Dauer von 10 Jahren zum oder zur Beauftragten für die Diakoninnen und Diakone. Die Jahreskonferenz der Diakoninnen und Diakone kann dazu Vorschläge unterbreiten. Die Beauftragung kann verlängert werden.
- (2) *(Über die Zuordnung des oder der Beauftragten, etwa zum Landeskirchenamt, muss zu gegebener Zeit entschieden werden)*
- (3) Der oder die Beauftragte für die Diakoninnen und Diakone hat insbesondere folgende Aufgaben:
 - a) Bearbeitung von Grundsatzfragen, die die Berufsgruppe und den Beruf des Diakons und der Diakonin betreffen
 - b) Beratung und Begleitung der Diakoninnen und Diakone
 - c) Vertretung der Anliegen dieser Berufsgruppe)
 - d) Kontaktpflege zu den Ausbildungsstätten der Berufsgruppe,
 - e) Veranstaltung von Tagungen und Fortbildungen für die Berufsgruppe
 - f) Wahrnehmung des Vorschlagsrechtes für Anregungen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berufsgruppe.
 - g) Fachliche Beratung der *zuständigen Organe, Einsatzbereiche*

- h) Vernetzung mit vergleichbaren Einrichtungen der Gliedkirchen der EKD.
- (4) Der oder die Beauftragte arbeitet mit anderen Diensten, die für die Belange der Berufsgruppe zuständig sind, zusammen.
- (5) Der oder die Beauftragte arbeitet mit der Diakoniegemeinschaft Stephansstift und dem Diakoniekonvent Lutherstift zusammen.
- (6) Der oder die Beauftragte lädt zur Jahreskonferenz der Diakoninnen und Diakone ein. Er/Sie nimmt an den Sprengelkonventen der Diakoninnen und Diakone teil.
- (7) Der oder die Beauftragte für Diakoninnen und Diakone wird durch einen Fachbeirat begleitet. Dem Beirat gehören folgende Mitglieder an:
- a) aus jedem Sprengel ein gewählter Diakon oder eine gewählte Diakonin gemäß §7, (2)c
 - b) ein Vertreter oder eine Vertreterin der Diakoniegemeinschaft, der oder die von dort entsandt wird,
 - c) ein Vertreter oder eine Vertreterin des Diakoniekonventes Lutherstift der oder die von dort entsandt wird,
 - d) ein Vertreter oder eine Vertreterin des Studienganges Religionspädagogik und Soziale Arbeit der Fakultät 5 der Hochschule Hannover, der oder die von dort entsandt wird,
 - e) *ein Vertreter oder eine Vertreterin des Ev.-luth. Landeskirchenamtes Hannover,*
 - f) auf Einladung weitere fachkundige Personen ohne Stimmrecht.

§ 9

Beauftragung mit der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament

- (1) Diakoninnen und Diakone können nach Artikel 12 Absatz (4) der Verfassung ordnungsgemäß berufen werden, indem sie mit dem geordneten Dienst der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament beauftragt werden. Ein Rechtsanspruch auf eine Beauftragung besteht nicht.
- (2) Die Beauftragung setzt voraus:
- a) die Mitgliedschaft in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
 - b) die persönliche Bereitschaft und Eignung
 - c) eine mindestens dreijährige berufliche Praxis im diakonisch-gemeindepädagogischen Bereich
 - d) eine nachgewiesene Befähigung zur öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament und zur Leitung des Gottesdienstes.

§ 10

Übergangsregelungen

- (1) Diakoninnen und Diakone, die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bei Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen angestellt sind, werden mit ihrem Einverständnis unter Beibehaltung sämtlicher erworbener Rechte und Anwartschaften ab (Datum) von der Landeskirche angestellt. Die bestehenden Anstellungsverhältnisse bei Kirchengemeinden und Kirchenkreisen werden in diesen Fällen zum Zeitpunkt der Anstellung bei der Landeskirche aufgelöst.
- (2) Wird in besonderen Fällen das Anstellungsverhältnis bei Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen über den (Datum) hinaus fortgesetzt, so können den Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen die Personalkosten aus dem landeskirchlichen Haushalt erstattet werden.