

S c h r e i b e n

des Landeskirchenamtes

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes über den Dienst der Diakoninnen und Diakone in der
Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Diakoninnengesetz - Diak-G)

Hannover, 26. April 2023

Anliegend übersenden wir den Entwurf eines Kirchengesetzes über den Dienst der Diakoninnen und Diakone in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Diakoninnengesetz - Diak-G) mit Begründung.

Das Landeskirchenamt
Dr. Springer

Anlagen

Entwurf

Kirchengesetz über den Dienst der Diakoninnen und Diakone in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Diakoninnengesetz - DiakG)

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Abschnitt 1

Grundlegende Bestimmungen

§ 1

Berufsprofil

¹Diakoninnen und Diakone nehmen einen diakonischen, sozialarbeiterischen, seelsorglichen und religions- und gemeindepädagogischen Dienst wahr. ²Sie arbeiten an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Zielgruppen, Milieus und Formen kirchlicher Arbeit. ³In der Verbindung von religionspädagogischer und sozialer Profilierung tragen sie zur sozialräumlichen Verortung der Kirche und zur sozialen Konkretion ihres Auftrages bei.

§ 2

Anstellungsvoraussetzungen

Voraussetzungen für eine Anstellung als Diakonin oder Diakon sind:

1. der erfolgreiche Abschluss eines landeskirchlich anerkannten Studien- oder Ausbildungsgangs und
2. die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) oder einer Kirche, mit der die Mitgliedskirchen der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden sind.

§ 3

Regelausbildungen

(1) ¹Die Regelausbildungen für eine Anstellung als Diakonin oder Diakon erfordern das Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). ²Sie können auch berufsbegleitend durchgeführt werden.

(2) Regelausbildungen sind:

1. ein erfolgreich abgeschlossenes Doppelbachelor-Studium der Religionspädagogik und Sozialen Arbeit von acht Semestern an einer Hochschule oder Fachhochschule einschließlich des entsprechenden integrierten Berufsanerkennungsjahres mit der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter und der kirchlichen Anerkennung als Diakonin/Diakon (Doppelqualifikation) oder
2. ein erfolgreich abgeschlossenes grundständiges Bachelorstudium von mindestens sechs Semestern in der Fachrichtung Religions- oder Gemeindepädagogik an einer Hochschule oder evangelischen Fachhochschule einschließlich der entsprechenden Berufspraktika und einer landeskirchlichen Anerkennung (Einfachqualifikation).

§ 4

Gleichwertige Ausbildungen

- (1) Folgende Ausbildungen können vom Landeskirchenamt als gleichwertig anerkannt werden:
1. eine mindestens dreijährige Ausbildung in einem anderen landeskirchlich anerkannten Ausbildungsgang,
 2. eine mindestens zweijährige Ausbildung zur Diakonin oder zum Diakon, zur Gemeindepädagogin oder zum Gemeindepädagogen in Verbindung mit einer staatlichen Qualifikation als Erzieherin oder Erzieher oder einem abgeschlossenen Studiengang der Sozialen Arbeit.
- (2) ¹Ausbildungsgänge nach Absatz 1 müssen durch eine landeskirchlich begleitete Anerkennungszeit und entsprechende weiterqualifizierende Maßnahmen nach landeskirchlicher Ordnung ergänzt werden. ²Die Mindestvoraussetzungen nach § 3 Absatz 1 sind zu erfüllen. ³Das Landeskirchenamt kann in anderen Landeskirchen abgeleistete Anerkennungszeiten anrechnen.
- (3) Das Landeskirchenamt kann Studien- oder Ausbildungsgänge anderer Fachrichtungen anerkennen, wenn sie einer der nach § 3 Absatz 1 vorgesehenen Ausbildungen als gleichwertig anzusehen sind oder wenn sie durch entsprechende Nachqualifikationen ergänzt werden, die eine Gleichstellung mit dem Regelzugang herstellen.

§ 5

Einsegnung

- (1) ¹Bei ihrer erstmaligen Anstellung werden Diakoninnen und Diakone in einem Gottesdienst durch die zuständige Regionalbischöfin oder den zuständigen Regionalbischof eingesegnet. ²Die Einsegnung in einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland kann durch das Landeskirchenamt anerkannt werden.
- (2) Bei der Einsegnung verpflichten sich Diakoninnen und Diakone, ihren Dienst in Bindung an das Wort Gottes, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche bezeugt ist, in Treue wahrzunehmen und in der Nachfolge Jesu Christi zu leben.
- (3) Mit der Einsegnung erwerben Diakoninnen und Diakone das Recht, die Berufsbezeichnung „Diakonin“ oder „Diakon“ zu führen.
- (4) Erfolgt die erstmalige Anstellung im Dienst einer rechtlich selbständigen diakonischen Einrichtung, die der Landeskirche nach Artikel 18 der Kirchenverfassung zugeordnet ist (zugeordnete diakonische Einrichtung), so wirkt diese Einrichtung bei der Einsegnung mit.
- (5) Wenn Diakoninnen oder Diakone Mitglied einer Diakoniegemeinschaft sind, ist diese an der Einsegnung zu beteiligen.
- (6) ¹Das Landeskirchenamt kann einer Diakonin oder einem Diakon die mit der Einsegnung erworbenen Rechte entziehen, wenn
1. sie oder er aus der Kirche austritt,
 2. sie oder er sich einer Kirche anschließt, mit der die Mitgliedskirchen der EKD nicht in Kirchengemeinschaft verbunden sind oder
 3. wenn das Beschäftigungsverhältnis durch Kündigung beendet wird.
- ²Die Einsegnungsurkunde ist dem Landeskirchenamt zurückzugeben.
- (7) ¹Zu Beginn des Dienstes in einer neuen Stelle werden Diakoninnen und Diakone in einem Gottesdienst eingeführt. ²Bei Beendigung des Dienstes werden sie verabschiedet.

§ 6

Beauftragung mit dem Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament

- (1) Diakoninnen und Diakone werden zum Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament (Artikel 12 Absatz 1 und 4 der Kirchenverfassung) berufen.
- (2) Voraussetzungen für die Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung sind die persönliche Bereitschaft und Eignung sowie die nachgewiesene Befähigung zur öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament und zur Leitung von Gottesdiensten.
- (3) ¹Die Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung berechtigt im Rahmen des jeweiligen dienstlichen Auftrags zur selbständigen öffentlichen Wortverkündigung und zur Leitung von Abendmahlsfeiern. ²Sie ruht bei dienstlichen Aufträgen, die eine öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nicht vorsehen. ³Die Regionalbischöfin oder der Regionalbischof kann eine Diakonin oder einen Diakon nach entsprechender Qualifizierung im Einzelfall und in Abstimmung mit dem zuständigen Pfarramt mit Taufen, Trauungen oder Beerdigungen beauftragen, wenn dafür ein kirchliches Interesse besteht.
- (4) Ein Rechtsanspruch auf eine Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung besteht nicht.

Abschnitt 2

Dienstliche Gemeinschaften

§ 7

Jahreskonferenz, Konvente

- (1) ¹Diakoninnen und Diakone nehmen im Rahmen ihres Dienstes an der Jahreskonferenz der Diakoninnen und Diakone sowie an der Sprengelkonferenz teil, zu der die zuständige Regionalbischöfin oder der zuständige Regionalbischof einlädt. ²Diakoninnen oder Diakone, die sich in einem anderen Beschäftigungsverhältnis befinden, sind zur Teilnahme berechtigt.
- (2) Die Regelungen über die Teilnahme an Kirchenkreiskonferenzen und an Arbeitsgruppen oder Konventen im Kirchenkreis bleiben unberührt.

§ 8

Diakoniegemeinschaften

¹Die Diakoniegemeinschaften sind Dienst-, Glaubens- und Interessengemeinschaften der Diakoninnen und Diakone in der Landeskirche. ²Diakoninnen und Diakone können zu ihrer geistlichen, persönlichen und fachlichen Förderung einer Diakoniegemeinschaft beitreten.

Abschnitt 3

Anstellungsverhältnis

§ 9

Anstellungsträgerschaft

(1) Diakoninnen und Diakone üben ihren Dienst ausschließlich in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Landeskirche oder mit einer ihr zugeordneten diakonischen Einrichtung aus.

(2) ¹Diakoninnen und Diakone, die ihren Dienst in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Landeskirche ausüben, werden mit der ersten Anstellung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. ²Sie werden in einer Kirchengemeinde, im Bereich der regionalen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden, im Bereich eines Kirchenkreises oder in einer gesamtkirchlichen Aufgabe eingesetzt. ³Das Nähere ist in der Stellenbeschreibung und in der Dienstanweisung zu regeln.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Diakoninnen und Diakone, die eine Ausbildung nach § 3 oder § 4 absolviert haben, aber auf Grund ihrer überwiegend auszuübenden Tätigkeit tarifrechtlich nicht als Diakonin oder Diakon eingruppiert sind.

§ 10

Personalgestellung

(1) ¹Diakoninnen und Diakone, die in einer Kirchengemeinde, im Bereich der regionalen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden oder im Bereich eines Kirchenkreises eingesetzt werden sollen, werden auf Antrag des zuständigen Kirchenkreisvorstandes zur Dienstaussübung in diesem Kirchenkreis gestellt. ²Inhalt und Verfahren der Gestellung werden in einem Gestellungsvertrag zwischen der Landeskirche und dem Kirchenkreis geregelt.

(2) ¹Die Landeskirche ist verpflichtet, den Gestellungsvertrag zu kündigen, wenn die gestellte Diakonin oder der gestellte Diakon in einem Besetzungsverfahren für eine andere Stelle ausgewählt wurde. ²Im Übrigen ist der Gestellungsvertrag durch die Landeskirche unkündbar. ³Bei nachhaltigen Störungen in der Zusammenarbeit zwischen einer Diakonin oder einem Diakon und einer kirchlichen Körperschaft, in deren Bereich sie oder er eingesetzt ist, sollen die betroffene Person, das Landeskirchenamt und der Kirchenkreis einvernehmlich nach Möglichkeiten eines Stellenwechsels suchen.

§ 11

Verfahren der Gestellung

(1) Beantragt ein Kirchenkreisvorstand die Gestellung einer Diakonin oder eines Diakons, so übermittelt er dem Landeskirchenamt zur einvernehmlichen Abstimmung einen Entwurf des Ausschreibungstextes sowie die Grundzüge der Stellenbeschreibung und der Dienstanweisung.

(2) ¹Das Landeskirchenamt stellt das Einvernehmen mit dem Kirchenkreisvorstand über den Ausschreibungstext her und schreibt die Stelle im Namen der Landeskirche aus. ²Eingehende Bewerbungen, die die Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, leitet das Landeskirchenamt an den Kirchenkreisvorstand weiter. ³Zur Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber kann das Landeskirchenamt Empfehlungen aussprechen. ⁴Es kann dabei auch andere Diakoninnen und Diakone berücksichtigen, die sich nicht beworben haben. ⁵Es soll eigene Vorschläge übermitteln, wenn auf die Ausschreibung keine Bewerbungen eingegangen sind.

(2) ¹Die Durchführung des Auswahlverfahrens liegt in der Zuständigkeit des Kirchenkreisvorstandes. ²Er kann dabei Vertreterinnen und Vertreter der kirchlichen Körperschaften berücksichtigen, in denen die Diakonin oder der Diakon eingesetzt werden soll. ³Dasselbe gilt für Vertreterinnen und Vertreter von Vereinen oder anderen Personenvereinigungen, die die Finanzierung der Stelle unterstützen. ⁴Das Landeskirchenamt ist berechtigt, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen. ⁵Die Auswahl einer Bewerberin oder eines Bewerbers, die oder der noch nicht als Diakonin oder Diakon im Bereich der Landeskirche beschäftigt ist, bedarf der Zustimmung des Landeskirchenamtes.

Abschnitt 4

Begleitung des Dienstes

§ 12

Fort- und Weiterbildung

(1) Diakoninnen und Diakone sind berechtigt und verpflichtet, zur Stärkung ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenzen, zur Spezialisierung sowie zu ihrer berufsbiografischen Entwicklung regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

(2) ¹Die Landeskirche unterstützt Diakoninnen und Diakone darin, die erworbenen Qualifikationen zu ihrer beruflichen Entwicklung zu nutzen. ²Sie wirkt darauf hin, Stellen für Diakoninnen und Diakone so zu gestalten, dass eine berufliche Entwicklung ermöglicht wird.

(3) Das Landeskirchenamt soll mit einer Diakonin oder einem Diakon mindestens alle zehn Jahre ein Gespräch über die berufliche Entwicklung führen.

§ 13

Dienst- und Fachaufsicht

(1) ¹Bei Diakoninnen und Diakonen, die im Bereich eines Kirchenkreises oder einer kirchlichen Körperschaft innerhalb des Kirchenkreises eingesetzt sind, übt die zuständige Superintendentin oder der zuständige Superintendent die Dienstaufsicht aus. ²Sie oder er ist in Vertretung für den Kirchenkreisvorstand weisungsbe-rechtigt. ³Bei Diakoninnen und Diakonen in einem Beschäftigungsverhältnis mit einer zugeordneten diakonischen Einrichtung übt deren Leitung die Dienstaufsicht aus.

(2) Die Fachaufsicht übt das Landeskirchenamt aus.

Abschnitt 5

Nähere Regelungen

§ 14

Ermächtigungsgrundlage

Das Nähere zur Durchführung dieses Kirchengesetzes kann das Landeskirchenamt in einer Rechtsverordnung regeln.

Abschnitt 6

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 15

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Ausnahme der §§ 9 bis 11 am 1. Januar 2024 in Kraft.
- (2) Zum gleichen Zeitpunkt treten die Diakonenverordnung vom 25. Oktober 1998 (Kirchl. Amtsbl. 1999 S. 89), die durch Rechtsverordnung vom 2. Juni 1999 (Kirchl. Amtsbl. S. 89) geändert worden ist, und die Ausführungsbestimmungen zur Diakonenverordnung vom 23. August 2017 (Kirchl. Amtsbl. S. 126) außer Kraft.
- (3) ¹Die §§ 9 bis 11 treten am 1. April 2025 in Kraft. ²Die Landeskirche bietet Diakoninnen und Diakonen, die im Dienst einer kirchlichen Körperschaft im Bereich der Landeskirche stehen, zum 1. April 2025 die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis mit der Landeskirche an.

Hannover, den

**Der Landesbischof
der Evangelisch-lutherischen
Landeskirche Hannovers**

Meister

Begründung:

I. Allgemeines

1. Anlass und Ziele des Gesetzentwurfs

Die Landeskirche befindet sich in einem tiefgehenden Transformationsprozess, weil sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen kirchlichen Handelns grundlegend verändern. Davon ist auch die Arbeit der knapp 500 Diakoninnen und Diakone betroffen, die innerhalb der Landeskirche vornehmlich bei den Kirchenkreisen, aber auch in Kirchengemeinden, von Fördervereinen und von der Landeskirche selbst angestellt sind. Mit ihren erlernten Kompetenzen, insbesondere der Verschränkung der Handlungsperspektiven von Religionspädagogik, Diakonie und Sozialer Arbeit werden sie für die zukünftige kirchliche Arbeit eine wichtige Rolle spielen¹. Sie sind Brückenbauerinnen und Brückenbauer zwischen verfasster Kirche, Diakonie und Gesellschaft und gestalten die diakonische Dimension der Kirche in diversen Strukturen.

Laut einer Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD von 2018 sind die Diakoninnen und Diakone in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers im Hinblick auf ihre Berufszufriedenheit und der Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen sehr positiv gestimmt. Gleichwohl sind Änderungen im Bereich der Arbeits- und Stellenbedingungen unabweisbar notwendig.

Denn es gilt zum einen den Nachwuchsmangel zu bekämpfen, zum anderen diesen Beruf auch für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger attraktiver zu machen². Allein in den kommenden fünf Jahren werden rund 25% der Diakon*innen in den Ruhestand eintreten. Und trotz eines hohen Interesses am Studiengang „Religionspädagogik und Soziale Arbeit“ an der Fakultät V der Hochschule Hannover (durchschnittlich ca. 140 Bewerber*innen auf 40 Studienplätze) findet nur ein Teil der Studienabgänger*innen den Weg in die zahlreichen freien Stellen im Bereich der Landeskirche.³

Den Forderungen vor allem der jüngeren Generation nach existentieller Sicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten, attraktiven Arbeitsbedingungen oder auch berufsbiografischen Entwicklungsmöglichkeiten⁴ können die kirchlichen Anstellungsträger oftmals nicht nachkommen, weil Stellen oftmals befristet und die Arbeitsbedingungen fragil sind⁵. Die Flexibilität bei Stellenwechseln der Berufsgruppe ist mangels geeigneter Alternativen sowie fehlender Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen gering. Ebenso entsprechen die Stellenprofile oftmals nicht den erlernten Kompetenzen.

¹Vgl.: Modulhandbuch der HSH Hannover, Fak.V: https://f5.hs-hannover.de/fileadmin/HsH/Fakultaet_V/Bilder/Studium/Bachelor/Relpaed/Modulhandbuch/013-MH-BRS-PO-2021-WiSe-2022-23-Stand-28.07.2022-online.pdf und Kompetenzmatrix des VEDD von Diakon*innen: <https://www.vedd.de/wp-content/uploads/2019/07/Kompetenzmatrix-2019.pdf>

² SI kompakt 3*2018; Dr. Gunter Schendel „Wie geht ´s den Diakon*innen? Ergebnisse der SI- Studie in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“; https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2018/06/SI-Kompakt_Nr3-2018.pdf

³ Stand 28.03.23: 11 ausgeschriebene Stellen, zusätzliche 10 weitere nicht besetzt

⁴ Vgl.: Schendel „Wie geht ´s den Diakon*innen?“ und 18. Shell Jugendstudie 2019- Zusammenfassung: https://www.shell.de/about-us/initiatives/shell-youth-study/_jcr_content/root/main/containersection-0/simple/simple/call_to_action/links/item0.stream/1642665739154/4a002dff58a7a9540cb9e83ee0a37a0ed8a0fd55/shell-youth-study-summary-2019-de.pdf

⁵ rund 70 Diakon*innen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers arbeiteten Ende 2022 auf befristeten Stellen, rund 190 waren teilzeitbeschäftigt, schätzungsweise 100-120 haben Stellenanteile auf mehreren Stellen und ca. 120 Diakone und Diakoninnen arbeiteten auf drittmittelfinanzierten Stellen.

Vor diesem Hintergrund soll das neue Diakoninnengesetz die Attraktivität der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers als Arbeitgeberin deutlich steigern. Denn das Berufsbild der Diakon*innen und deren Kompetenzen sind für die Unterstützung kirchlicher Entwicklungs- und Transformationsprozesse von besonderer Bedeutung.

2. Wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfs

Kernpunkte des vorliegenden Gesetzentwurfs sind zum einen die Schärfung des Berufsprofils für einen zielgerichteten Einsatz von Diakon*innen und für die Gestaltung der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in unserer Landeskirche (§ 1). Zum anderen wird durch die Anstellung auf der Ebene der Landeskirche eine bessere Personalförderung und -entwicklung ermöglicht, und es wird möglich, Diakon*innen zielgerichtet und befristet für die Unterstützung innovativer Prozesse einzusetzen, ohne dass sie dafür eine Befristung ihres Beschäftigungsverhältnisses riskieren müssen (§§ 9 – 11).

Weiterhin werden die Anstellungsvoraussetzungen und dadurch gleichzeitig auch die Anforderungen für einen Quereinstieg (§§ 2 - 4) klar beschrieben. Die Voraussetzungen und der Inhalt der Einsegnung werden klar beschrieben (§ 5), und entsprechend dem von der Kirchenverfassung (Artikel 12 Absatz 4) eröffneten Rahmen werden die Voraussetzungen und der Inhalt der Beauftragung mit dem Amt der öffentlichen Verkündigung (§ 6) geregelt.

Das vorliegende Gesetz fasst die bisher bestehenden, auf verschiedene Regelwerken verstreuten Regelungen zusammen und ersetzt sie teilweise durch grundlegend weiterentwickelte Neuregelungen. Damit entsteht ein Regelwerk, wie es in den meisten anderen Landeskirchen bereits existiert.⁶ Die wesentlichen Aussagen des Gesetzes selbst sind in einer Rechtsverordnung näher auszuführen.

3. Entstehung des Gesetzentwurfs, Stellungnahmeverfahren

Zur Vorbereitung eines Stellungnahmeverfahrens nach den landeskirchlichen Grundsätzen für die Gestaltung von Beteiligungsverfahren vom 28. November 2019 (Kirchl. Amtsbl. 2020, S. 56) wurde von einer Arbeitsgruppe des Landeskirchenamtes ein Eckpunktepapier erstellt, das auf Vorarbeiten der 25. Landessynode aus dem Jahr 2019 zurückgreifen konnte. Das Eckpunktepapier wurde am 27. September 2021 bei einem Fachtag mit insgesamt 35 Vertreter*innen aus Kirchenkreisen, Berufsgruppen und verschiedenen Interessenvertretungen erörtert. Aufgrund der Ergebnisse des Fachtages sowie zahlreicher Diskussionen beispielsweise auf der Jahreskonferenz der Diakon*innen, den Studientagen Personalentwicklung der Personalabteilung des Landeskirchenamtes, in Kirchenkreis- und Diakon*innenkonferenzen und einzelner Stellungnahmen (z.B. der Fakultät V der Hochschule Hannover, des Bischofsrates und des Pastorenausschusses) wurde es überarbeitet und vom Landeskirchenamt als Grundlage eines öffentlichen Beteiligungsverfahrens beschlossen.

⁶ Einen Überblick der Texte bietet eine Veröffentlichung aus der IMPULS-Reihe des VEDD e.V. (Verband deutscher Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V.), Heft 2/2019: https://www.vedd.de/berufsprofil-diakon_in/rechtliche-grundlagen/

Im Rahmen des öffentlichen Beteiligungsverfahrens bestand in der Zeit vom 15. Oktober 2022 bis 31. Januar 2023 die Gelegenheit, die Eckpunkte des Gesetzgebungsvorhabens zu kommentieren und zu dem Eckpunktepapier Stellung zu nehmen. Diese Möglichkeit wurde umfassend genutzt.⁷

Im Anschluss an das Beteiligungsverfahren wurden die eingegangenen Stellungnahmen und Kommentare ausgewertet. Bei einem zweiten Fachtag am 8. Februar 2023 konnten offene Fragen beantwortet, Schwerpunkte diskutiert und die Zielsetzungen erneut dargelegt und begründet werden. Auf dieser Grundlage ist der vorliegende Gesetzentwurf entstanden.

Ein förmliches Stellungnahmeverfahren nach den einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen hat in der Zeit vom 22. Februar bis 16. März 2023 stattgefunden. Im Rahmen dieses Stellungnahmeverfahrens hatten das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen, der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen e. V. (DDN), der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen, die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk in Niedersachsen sowie die Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften Gelegenheit zur Stellungnahme. In diesem Stellungnahmeverfahren haben sich der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen und das Diakonische Werk deutlich dafür ausgesprochen, den wichtigen kirchlichen Auftrag von Diakoninnen und Diakonen im Bereich der privatrechtlich organisierten Diakonie in dem Gesetzesentwurf stärker aufzuzeigen. Dieses Anliegen wurde an verschiedenen Stellen des Gesetzentwurfs aufgegriffen. Denn es eröffnet Diakon*innen zum einen zusätzliche Einsatzbereiche und macht den Diakonenberuf damit noch attraktiver. Zum anderen entspricht es dem Verständnis des Verhältnisses von verfasster Kirche und Diakonie, wie es in der Kirchenverfassung (Art. 3 Absatz 2, 18) grundlegend neu beschrieben wurde.

II. Zum Entwurf des Kirchengesetzes im Einzelnen

Abschnitt 1: Grundlegende Bestimmungen

§ 1 – Berufsprofil

Die Schärfung des Profils der Berufsgruppe der Diakoninnen und Diakone ist eines der zentralen Anliegen dieses Gesetzes. Sie ist besonders wichtig im Hinblick auf Stellenprofile, die den gezielten Einsatz der Kompetenzen von Diakon*innen ermöglichen, und im Interesse der Abgrenzung zu anderen Berufen in der kirchlichen Arbeit, die zukünftig vermehrt in multiprofessionellen Teams stattfinden wird. Die vielfältigen Facetten des Dienstes der Diakon*innen werden bewusst bereits ganz am Anfang des Gesetzes aufgezeigt. Während Absatz 1 die einzelnen Ausprägungen des Dienstes und Handelns von Diakoninnen und Diakone beschreibt, stellt Absatz 2 die Funktionen des Dienstes von Diakon*innen heraus, der oftmals an der Verbindungsstelle unterschiedlicher Zielgruppen

⁷ Eingegangene Stellungnahmen: Plattform: knapp 400 eingegangene Kommentare (darunter zahlreiche Diakon*innen/ Diakon*innenkonferenzen, Studierende, IBAler*innen, Diakoniegemeinschaften, Verband kirchlicher Mitarbeiter*innen, Mitarbeitervertretungen, Sprengeldiakon*innenkonferenzen, Mitglieder von Kirchenorständen und Kirchenkreisvorständen. Superintendent*innen). Ausführliche Stellungnahmen: Hochschule Hannover, Fak. V, Abt. Religionspädagogik, Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen, Kirchenkreise Syke-Hoya, Gifhorn, Buxtehude, Diakonisches Werk Niedersachsen, Dachstiftung Diakonie, Kirchengemeinde Bargstedt.

und Arbeitsfelder geleistet wird. Diakon*innen besitzen eine wichtige Schnittstellenkompetenz, die den Brückenbau zwischen verfasster Kirche, diakonischen Einrichtungen und Gesellschaft ermöglicht.⁸ Durch die in den unterschiedlichen Ausbildungsgängen erlernten Kompetenzen in religionspädagogischer, gemeindepädagogischer, diakonischer und sozialer Arbeit und deren Bezugsdisziplinen sind sie gerade in Bereichen wie Sozialraumorientierung, Gemeinwesendiakonie, Netzwerkarbeit, Ehrenamtlichengewinnung, Bedarfsorientierung und diakonischem Gemeindeaufbau hervorragend ausgebildet.⁹

§ 2 – Anstellungsvoraussetzungen

Anstellungsvoraussetzungen, um als Diakonin oder Diakon in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers zu arbeiten, sind der erfolgreiche Abschluss eines landeskirchlich anerkannten Studien- oder Ausbildungsgangs nach Niveau 6 des DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) sowie die Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche (nach den Regelungen des Mitarbeitendengesetzes).

Die große inhaltliche Breite der Ausbildungsgänge an Hoch- und Fachschulen sowie die dort jeweils unterschiedlich gesetzten Prioritäten in Bezug auf Ausbildungsinhalte und auch die Vorqualifizierungen von Quereinsteigenden aus völlig anderen Berufen können für Anstellungsträger auch im Hinblick auf die Arbeit in interprofessionellen Teams und des Fachkräftemangels von großem Interesse sein.

§ 3 – Regelausbildungen

Absatz 1: Die Regelausbildung für die Anstellung als Diakonin oder Diakon der Landeskirche sind der Studiengang Religionspädagogik und Soziale Arbeit (Doppelbachelor) von acht Semestern oder ein Studium der Religions- oder Gemeindepädagogik (Bachelor/Diplom) von mindestens sechs Semestern an einer Hoch- oder Fachhochschule, die nach den „gemeinsamen Standards der hochschulischen Qualifikation für diakonisch- gemeindepädagogische Arbeitsfelder in der verfassten Kirche“¹⁰ anerkannt ist. Für eine spätere Anstellung in kirchlichen Körperschaften ist in der Regel die Doppelqualifikation erforderlich.

Nach Abschluss der Studiengänge ist grundsätzlich ein Berufsanerkennungsjahr zu absolvieren. Absolvent*innen in der Regelausbildung an der Fakultät V der Hochschule Hannover durchlaufen ein Integriertes Berufsanerkennungsjahr (IBA). Arbeitsrechtlich stellt das IBA ein Ausbildungsverhältnis dar. Das Integrierte Berufsanerkennungsjahr kann von den Studierenden weiterhin auch bei anderen kirchlichen Körperschaften und diakonischen Einrichtungen absolviert werden. Das IBA ist Teil der Ausbildung und wird in dem vorliegenden Gesetzentwurf daher nicht weiter geregelt.

§ 4 DiakG – Gleichwertige Ausbildungen

Absatz 1: Als gleichwertig angesehen werden kann eine mindestens dreijährige Fachschulausbildung an einer landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätte oder eine min-

⁸ Vgl.: Forschungsbericht Prof. Dr. Nicole Piroth 2018: Studienerfahrungen und Berufsvorstellungen am Ende eines Studiums der Evangelischen Religions- und Gemeindepädagogik: „Im Idealfall werde ich an der Schnittstelle von Kirche und Gesellschaft arbeiten.“ <https://serwiss.bib.hs-hannover.de/frontdoor/deliver/index/docId/1239/file/Piroth+Studienerfahrungen+Hannover+2018.pdf>

⁹Vgl.: EKD Text 118: „Gegenwart und Zukunft diakonisch-gemeindepädagogischer Dienste und Berufe“: https://www.ekd.de/ekd_text118.htm und IMPULS-Reihe des VEDD e.V. (Verband deutscher Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V.), Heft 2/2019: https://www.vedd.de/berufsprofil-diakon_in/

¹⁰ Vgl.: EKD- Text 137.1 „Diakonisch- gemeindepädagogischer Dienst. Gemeinsame Standards der hochschulischen Qualifikation“; https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd-texte_137-1_2021.pdf

destens zweijährige Ausbildung zur Diakonin oder zum Diakon in Verbindung mit einer staatlichen Qualifikation als Erzieherin/Erzieher oder Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter.

Absatz 2: Abschlüsse der in Absatz 1 bezeichneten Fachschulen (ohne Hochschulabschluss) sollen durch eine landeskirchlich begleitete Anerkennungszeit, die sowohl durch die Landeskirche als auch von einem*einer Mentor*in begleitet wird, und durch eine entsprechende Aufbauausbildung bzw. entsprechende weiterqualifizierende Maßnahmen ergänzt werden. Damit wird auch die FEA-Pflicht erfüllt.

Spezifisch für die seminaristische Diakon*innenausbildung an Fachschulen ist eine Verzahnung von Theorie und Praxis in allen Phasen. Da es sich nicht um ein wissenschaftliches Studium handelt, muss, um eine Gleichwertigkeit zur Regelausbildung herzustellen, in der Regel eine Aufbauausbildung mit abschließender Kolloquiumsprüfung absolviert werden. Diese hat eine Dauer von 42 Fortbildungstagen und wird innerhalb einer Zeitspanne von 1,5 bis 3 Jahren absolviert. Abgeleitete Zeiten oder Fortbildungen sowie Berufserfahrung in anderen Landeskirchen können ganz oder teilweise anerkannt werden.

Absatz 3: Das Landeskirchenamt kann darüber hinaus Studien- oder Ausbildungsgänge anderer Fachrichtungen anerkennen, die annähernd das Qualifikationsniveau des Regelzugangs nach § 3 Absatz 1 erreichen und durch entsprechende Nachqualifizierungsmaßnahmen oder eine Ergänzungsausbildung einem der anderen Ausbildungsgänge nach Absatz 1 gleichgestellt werden können. Einzelheiten werden durch die ergänzende Rechtsverordnung und ggf. weitere Ausführungsbestimmungen geregelt.

Weiterqualifizierende Maßnahmen dienen dazu, in den Bereichen Bilden (pädagogische Kompetenz), Unterstützen (sozial-diakonische Kompetenz) und Verkündigen (theologische Kompetenz) je nach Profilierung der jeweiligen Ausbildungsstätte bzw. Vorqualifikation weitere erforderliche Kernkompetenzen zu erlangen, die sich an der Regelausbildung sowie an den EKD- Texten 118 und 137.1 orientieren.¹¹ Erforderliche Nachqualifikationsmaßnahmen werden von einem Gremium der Landeskirche in Absprache mit einem/einer Vertreter*in der Hochschule Hannover Fakultät V (Fachbereich Religionspädagogik und Soziale Arbeit) ermittelt.

§ 5 – Einsegnung

Absatz 1: Diakon*innen werden zu Beginn ihres Dienstes durch den Regionalbischof oder die Regionalbischöfin in einem öffentlichen Gottesdienst eingesegnet. Die Einsegnung setzt den Abschluss einer Ausbildung nach den gesetzlich geregelten Anstellungsverordnungen und die Teilnahme an einer Vorbereitungstagung voraus. Eingesegnet werden kann, wer in einem Beschäftigungsverhältnis als Diakonin oder Diakon zur Landeskirche oder zu einer selbständigen diakonischen Einrichtung steht, die der Landeskirche nach Artikel 18 der Kirchenverfassung zugeordnet ist oder wer ein solches Beschäftigungsverhältnis in Aussicht hat.

Absatz 2: Die Einsegnungsformel besteht unverändert fort.

¹¹ Vgl.: EKD Text 118: „Gegenwart und Zukunft diakonisch-gemeindepädagogischer Dienste und Berufe“: https://www.ekd.de/ekd_text118.htm und EKD- Text 137.1 „Diakonisch- gemeindepädagogischer Dienst. Gemeinsame Standards der hochschulischen Qualifikation“; https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd-texte_137-1_2021.pdf

Absatz 3: Das Recht, die Berufsbezeichnung „Diakonin“ oder „Diakon“ zu tragen, ist weiterhin an die erfolgte Einsegnung gebunden.

Absatz 4: Absatz 4 wurde auf Grund von Anregungen aus dem Stellungnahmeverfahren eingefügt. Er stellt klar, dass auch eine diakonische Einrichtung an der Einsegnung mitwirkt, wenn die erste Anstellung bei ihr erfolgt. Diese Regelung stellt eine wichtige Ergänzung des Entwurfs dar, da die Möglichkeit und Ausgestaltung einer Erstanstellung bei einem Rechtsträger der Diakonie zuvor nicht hinreichend beschrieben war.

Absatz 5: Das Recht der Diakoniegemeinschaften, an der Einsegnung beteiligt zu werden, trägt deren Selbstverständnis als Dienst-, Glaubens- und Interessengemeinschaft Rechnung sowie ihrer Aufgabe, ihre Mitglieder geistlich wie auch persönlich zu fördern. Es entspricht zugleich der Zusage der Landeskirche aus § 8, die Diakoniegemeinschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Absatz 6:

Die mit der Einsegnung erworbenen Rechte können aus den in Absatz 6 genannten Gründen entzogen werden.

Absatz 7:

Diakon*innen werden bei Stellenantritt und auch zur Verabschiedung innerhalb eines öffentlichen Gottesdienstes begrüßt oder verabschiedet.

§ 6 – Beauftragung mit dem Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament

Absatz 1: Das DiakG bildet die gesetzliche Grundlage für eine Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung, wie sie in Artikel 12 Abs. 4 der Kirchenverfassung vorgesehen ist. Im Beteiligungsverfahren wurde positiv bewertet, dass eine bereits bestehende Praxis mit dieser Regelung nun erstmals geordnet wird. Die Berufung zum Amt der öffentlichen Verkündigung erfolgt einmalig und unbefristet innerhalb eines Gottesdienstes.

Absatz 2: Voraussetzung für die Berufung ist die nachgewiesene erfolgreiche Teilnahme an einem homiletischen Weiterbildungsmodul. Diakon*innen absolvieren dieses innerhalb der ersten beiden Berufsjahre. Die Berufung soll für alle Absolventinnen und Absolventen des Weiterbildungskurses einmal jährlich in einem Gottesdienst von einem Mitglied des Bischofsrates durchgeführt werden.

Absatz 3: Die Berufung berechtigt im Rahmen des jeweiligen dienstlichen Auftrags zur öffentlichen Wortverkündigung und zur selbständigen Leitung von Abendmahlsfeiern, ohne dass dafür eine Genehmigung durch die Regionalbischöfin oder den Regionalbischof erforderlich ist. Entsprechend diesem Grundsatz ruht die Berechtigung, wenn mit dem dienstlichen Auftrag keine öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verbunden ist.

Kasualien sowie nicht zielgruppenspezifische Gottesdienste und Andachten sind in der Regel pastorale Aufgaben, die Diakoninnen und Diakone nur in Ausnahmefällen und nur nach Rücksprache mit dem zuständigen Regionalbischof/der zuständigen Regionalbischöfin und dem zuständigen Pfarramt sowie mit im Vorfeld absolvierten Weiterbildungsmodulen durchführen dürfen, es sei denn, sie sind in der gültigen Dienstanweisung bereits aufgeführt und im Vorfeld genehmigt. Mit diesen Ausnahmeregelungen soll verhindert

werden, dass Diakoninnen oder Diakone eingesetzt werden, um vakante Pfarrstellen ausfüllen. Das in § 1 beschriebene Berufsprofil zeigt deutlich, dass in dieser Berufsgruppe andere Kompetenzen für die Kirchenentwicklung genutzt werden müssen. Nur wenn diese Aufgaben in Ausnahmefällen gestattet werden oder in der Dienstanweisung und dem Stellenprofil explizit erwähnt und von der Landeskirche genehmigt wurden, sollen Diakone oder Diakoninnen Kasualien gestalten. Das gilt auch für Taufen.

Absatz 4: Absatz 4 stellt klar, dass kein Rechtsanspruch auf eine Berufung in das Amt der Verkündigung besteht.

Abschnitt 2: Dienstliche Gemeinschaften

§ 7 – Jahreskonferenz, Konvente

Absatz 1: Die Teilnahme an der Jahreskonferenz der Diakoninnen und Diakone in der Landeskirche ist für alle landeskirchlich angestellten Diakoninnen und Diakone verpflichtend. Die Jahreskonferenz „vergewissert den kirchlich-diakonischen Auftrag, arbeitet an der Weiterentwicklung des Berufsbildes mit, weist auf berufliche Missstände hin und wirkt auf förderliche Arbeitsbedingungen hin.“ (siehe „Ordnung der Konferenz der Diakoninnen und Diakone der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“, 2020).

Die Jahreskonferenz und die auf Einladung der Regionalbischöfinnen und Regionalbischöfe stattfindenden Sprengelkonvente (Artikel 55 Abs. 4 Nr. 2 KVerf) und die Kirchenkreis-konferenzen (§ 51 Abs. 2 Nr. 2 der Kirchenkreisordnung) sind Dienstgeschäfte. Diakone und Diakoninnen in anderen Anstellungsverhältnissen innerhalb oder außerhalb der Kirche sind dazu eingeladen. Sie müssen selbst bei ihrem Anstellungsträger eine Freistellung beantragen.

Absatz 2: Absatz 2 stellt klar, dass sich die Regelungen über die verpflichtende Teilnahme an der Jahreskonferenz aus Absatz 1 nicht auf die bestehenden Regelungen über die Teilnahme an Kirchenkreiskonferenzen (§ 51 KKO) und an anderen Arbeitsgruppen oder Konventen in den Kirchenkreisen (§ 49 Abs. 4 KKO) auswirkt.

§ 8 – Diakoniegemeinschaften

Die Diakoniegemeinschaften sind freiwillige Zusammenschlüsse von Diakoninnen und Diakonen und vielen Berufsfeldern zumeist aus Kirche und Diakonie. Sie verstehen sich als Dienst-, Glaubens- und Interessengemeinschaften und dienen der geistlichen, persönlichen und fachlichen Förderung ihrer Mitglieder. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben werden sie von der Landeskirche unterstützt. Die Diakoniegemeinschaften werden bei entscheidenden berufspolitischen Entscheidungen einbezogen. Nach § 5 Absatz 5 werden Diakoniegemeinschaften beteiligt, wenn ihnen angehörige Diakoninnen und Diakonen eingesegnet werden.

Abschnitt 3: Anstellungsverhältnis

§ 9 – Anstellung im Dienst der Landeskirche

Bedeutung der landeskirchlichen Anstellung

Anstellung im Dienst der Landeskirche kann auch der Dienst bei einem diakonischen Träger sein. Dies verdeutlicht die entsprechende Ergänzung in Absatz 1.

Ein Wechsel von Mitarbeitenden zwischen den Anstellungsträgern der verfassten Kirche und der Diakonie ist ausdrücklich gewünscht und soll die beiderseitige Verbundenheit stärken. Allerdings kommt keine Gestellung von Diakon*innen seitens der Landeskirche an diakonische Rechtsträger in Betracht. Eine solche Gestellung würde eine Erstattung von Personalkosten erforderlich machen. Die Erstattung von Personalkosten zwischen unterschiedlichen Rechtsträgern wird künftig aber der Umsatzsteuerpflicht unterfallen und scheidet daher unter finanziellen Gesichtspunkten aus. Somit ist es erforderlich, dass Diakon*innen für einen Wechsel zwischen der Landeskirche und diakonischen Rechtsträgern als Anstellungsträger jeweils neue Dienstverhältnisse aufnehmen. Sowohl die Landeskirche als auch das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonische Dienstgeberverband haben aber ihre Absicht bekundet, sich dafür einzusetzen, dass ein solcher Anstellungsträgerwechsel für die Berufsgruppe tariflich attraktiver gestaltet wird, als dies bisher der Fall ist, z.B. durch Regelungen der Besitzstandswahrung und eine ausdrückliche Eingruppierung als Diakonin oder Diakon auch nach dem Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen (TV-DM).

Das Wort „ausschließlich“ in Absatz 1 soll verdeutlichen, dass andere kirchliche Körperschaften unter Aufsicht der Landeskirche wie z.B. Kirchengemeinden oder Kirchenkreise ebenso wenig als Anstellungsträger in Betracht kommen wie privatrechtlich organisierte Rechtsträger, die nicht im Sinn des Art. 18 der Kirchenverfassung mit der Landeskirche verbunden sind, wie z.B. Fördervereine auf Ebene der Kirchengemeinden. Die Anregung aus dem Stellungnahmeverfahren, sowohl für Anstellungsträger als auch für die Diakon*innen eine Wahlmöglichkeit für die Anstellungsträgerschaft aufzunehmen, wurde nicht aufgenommen. Denn die unter Abschnitt I. beschriebenen, gesetzgeberischen Ziele einer Förderung von Diakon*innen und eines ihrem Kompetenzprofil entsprechenden Einsatzes lassen sich am besten verwirklichen, wenn die Anstellungsträgerschaft im Bereich der verfassten Kirche ausschließlich bei der Landeskirche liegt. Anderenfalls wäre die Landeskirche außer Stande, die zur Umsetzung der Ziele erforderliche Übersicht über Personen, Stellen, Berufsbiografien, Projektvorhaben etc. zu erlangen. Die landeskirchliche Anstellung eröffnet aber auch den Kirchenkreisen zusätzliche Chancen: Sie haben künftig die Möglichkeit, Diakon*innenstellen für befristete Vorhaben und Pilotprojekte (auch drittmittelfinanzierte Stellen) mit von der Landeskirche gestellten Kräften zu besetzen. Das eröffnet den Kirchenkreisen neue Spielräume für die Entwicklung ihrer kirchlichen Arbeit.

Absatz 2 stellt zum einen klar, dass Diakon*innen ungeachtet ihrer landeskirchlichen Anstellung neben einem gesamtkirchlichen Auftrag weiterhin - je nach den Regelungen in ihrer Stellenbeschreibung und der Dienstanweisung - im Bereich einer Kirchengemeinde, im Rahmen einer Region (Kirchengemeindeverband oder Gesamtkirchengemeinde) oder im Bereich eines Kirchenkreises eingesetzt werden.

Absatz 2 stellt überdies klar, dass Diakon*innen mit der ersten Anstellung für den Einsatz in einem dieser Bereiche in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Die allgemeinen Regelungen über eine Probezeit bleiben davon unberührt. Auch diese Regelung soll die Attraktivität des Dienstes als Diakon*in erhöhen. Die mit der sofortigen unbefristeten Anstellung für die Landeskirche verbundenen Risiken sind vertretbar: Durch die zahlreichen Angebote der Landeskirche für die Studierenden der Hochschule Hannover Fakultät V und die enge Begleitung im Berufsanerkennungsjahr (inklusive Abnahme des Kolloquiums und Einsegnungstagung) besteht zwischen den Absolvent*innen und der Landeskirche über fünf Jahre hinweg ein intensiver Kontakt. In enger Absprache mit dem Beauftragten des IBA sowie dem Mentor/der Mentorin kann so eine Eignung festgestellt werden. Innerhalb des Berufsanerkennungsjahres wird überdies ein Personalentwicklungsgespräch geführt, um möglicherweise passende Stellen zu vermitteln. Für die Absolvent*innen anderer Ausbildungs- und Studiengänge soll eine Studierendenliste der Landeskirche (analog der Liste der Theologiestudierenden) erstellt werden, auf der sich alle Studierenden und Auszubildenden, die eine landeskirchliche Anstellung anstreben, eintragen lassen können. So kann der Kontakt stetig gehalten werden, und sie können in ein landeskirchlich begleitetes Anerkennungsjahr vermittelt werden. Innerhalb der Einarbeitungsphase bietet die Landeskirche ein zusätzliches Onboarding für alle Diakon*innen, die ihre erste Stelle antreten, an.

Absatz 3 stellt klar, dass nur die Diakon*innen bei der Landeskirche angestellt werden, die aufgrund ihrer überwiegend auszuübenden Tätigkeit als Diakon*innen nach dem Abschnitt C der Anlage 2 zur Dienstvertragsordnung eingruppiert sind. Ausgenommen von der landeskirchlichen Anstellung sind damit Diakoninnen und Diakone, die nicht nach Sparte C der Entgeltordnung aus Anlage 2 zur Dienstvertragsordnung eingruppiert sind, weil sie mit überwiegendem Zeitanteil ihrer Gesamttätigkeit nicht als Diakon*in, sondern mit Aufgaben z.B. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit oder des Fundraisings oder auch als katechetische Lehrkräfte tätig sind. Bei einem Wechsel in ein Beschäftigungsverhältnis als Diakon oder Diakonin steht diesen Personen aber eine landeskirchliche Anstellung offen.

Verlagerung von Verantwortlichkeiten und Risiken

Die landeskirchliche Anstellung der Diakon*innen führt grundsätzlich zu einer Win-win-Situation für die Landeskirche insgesamt und für die betroffene Berufsgruppe. Denn die Landeskirche mit allen ihren kirchlichen Körperschaften wird als Arbeitgeberin attraktiver, und für die Diakon*innen eröffnen sich Chancen einer besseren Personalentwicklung und zusätzlicher Anstellungsmöglichkeiten. Gleichzeitig führt die landeskirchliche Anstellung aber auch zu einer Verlagerung von Verantwortlichkeiten und Risiken auf die Landeskirche. Diese äußern sich zum einen in zusätzlichen Kosten für die Personalverwaltung der Diakon*innen und zum anderen in dem Risiko, dass einzelne Diakon*innen nicht voll einsatzfähig sind und deshalb nicht oder nicht vollständig von den Kirchenkreisen refinanziert werden können.

Ausgehend von einer Zahl von 470 Diakon*innen, die in ein landeskirchliches Beschäftigungsverhältnis übergeleitet werden, ist nach den Orientierungswerten für die Stellenbemessung in den Kirchenämtern davon auszugehen, dass in den Kirchenämtern für die Personalverwaltung dieser Personengruppe bislang 1,5 Vollzeitäquivalente (VZÄ) benötigt werden. Hinzu kommen die Sachkosten für die Dienstleistungen, die von der Comramo AG in Anspruch genommen werden. Diese Kosten in Höhe von insgesamt ca. 160.000 € pro Jahr fallen künftig nicht mehr in den Kirchenämtern, sondern im Landeskirchenamt

an. Auch wenn die rechnerischen Einsparungen in den Kirchenämtern wegen der relativ geringen Summe nicht sofort in Stellenreduzierungen umgesetzt werden können, ergeben sich aus dem Übergang der Personalverwaltung für die Diakon*innen auf Dauer Einsparpotenziale für die Kirchenämter. Es erscheint daher gerechtfertigt, die zusätzlichen Kosten auf landeskirchlicher Ebene dadurch zu kompensieren, dass diese Kosten bei einer künftigen Erhöhung des Allgemeinen Zuweisungsvolumens gegengerechnet werden.

Weitere Personalkosten auf landeskirchlicher Ebene in Höhe von 2x0,5 Stellen entstehen durch die notwendige Begleitung der Überleitung in die landeskirchliche Anstellung und die zusätzlichen Aufgaben im Bereich der Personalverwaltung (insbesondere für die Gestellung der Diakon*innen an die Kirchenkreise) sowie der Personalberatung und -entwicklung für die Diakon*innen. Diese zusätzlichen Kosten werden durch Einsparungen an anderer Stelle, u.a. durch den Wegfall der Genehmigungen von Dienstverträgen für Diakon*innen kompensiert.

In Einzelfällen wird es künftig nicht auszuschließen sein, dass Diakon*innen nicht voll einsatzfähig sind und deshalb nicht oder nicht vollständig von den Kirchenkreisen refinanziert werden können. Für die Finanzierung des Einsatzes beschränkt einsatzfähiger Diakon*innen, der nicht von den Kirchenkreisen refinanziert wird, sollte ein Risiko von bis zu 10 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) eingeplant werden, auch wenn nicht absehbar ist, ob, wann und in welchem Umfang es sich realisieren wird. Wenn man die Bruttopersonalkosten für Diakon*innen mit einem Durchschnittswert von 70.000 € pro VZÄ ansetzt, ergibt sich ein Gesamtbetrag von 700.000 €. Um dieses Risiko zu kompensieren, werden bereits seit dem landeskirchlichen Haushalt 2023/24 Stück für Stück die sog. Poolmittel für beschränkt einsatzfähige Mitarbeitende (Kostenstelle 92201) zurückgefahren, allein von 2022 auf 2023 von 886.900 € auf 494.000 € (Ersparnis von 392.000 €) und für 2024 auf 365.000 € (weitere Ersparnis von 129.000 €). Das ist eine bereits jetzt wirksame Halbierung der Belastung für den landeskirchlichen Haushalt innerhalb von zwei Jahren.

Mitarbeitervertretung

Um Diakoninnen und Diakone, die in einem Anstellungsverhältnis zur Landeskirche stehen, in einem Kirchenkreis beschäftigen zu können, bedarf es der Personalgestellung durch die Landeskirche. Aus der Personalgestellung ergibt sich, dass Diakon*innen mitarbeitervertretungsrechtlich zwei Dienststellen zugeordnet sind, nämlich der Landeskirche und dem Kirchenkreis, in dem sie arbeiten. Um sicherzustellen, dass diese doppelte Zuordnung nicht mit einem Verlust von Beteiligungsrechten und dem Auftreten von Beteiligungslücken verbunden ist, steht ihnen wie bei anderen Personalgestellungen ausnahmsweise ein doppeltes Wahlrecht zu: zu einer landeskirchlichen Mitarbeitervertretung einerseits und zur Mitarbeitervertretung des jeweiligen Kirchenkreises andererseits.

Diakon*innen können damit, wie in den bisherigen Diskussionen immer wieder gefordert, sowohl einer landeskirchlichen Mitarbeitervertretung als auch der Mitarbeitervertretung ihres Beschäftigungs-Kirchenkreises angehören und sind zu beiden Mitarbeitervertretungen wahlberechtigt. Zur Klarstellung soll dieser Grundsatz in das landeskirchliche Gesetz zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD-AnwG) aufgenommen werden. Eine entsprechende Einbringung ist für die Landessynode im November 2023 geplant und könnte nach Beschlussfassung durch die Frühjahrssynode 2024 rechtzeitig vor der Überleitung in Kraft treten.

Für die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung kommt es darauf an, welche Dienststelle faktisch die beteiligungspflichtige Entscheidung trifft:

- Die landeskirchliche Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle Maßnahmen, die das Grundverhältnis der Anstellung betreffen, wie z.B. Einstellung, Abmahnung, Kündigung, Eingruppierung und Beschäftigungsumfang.
- Auch die tatsächliche Beschäftigung in einem Kirchenkreis ist eine Einstellung im Sinne von § 42 a) MVG-EKD. Bei der erstmaligen Gestellung an einen Kirchenkreis ist daher auch die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises im Rahmen der Regelungen des MVG-EKD zu beteiligen.
- Beteiligungspflichtige Entscheidungen, die die Modalitäten der Arbeitsbedingungen betreffen, fallen in die Zuständigkeit der MAV des Kirchenkreises, da die Diakon*innen bezüglich ihrer Arbeitsleistung dem Weisungsrecht der Kirchenkreises unterliegen.
- Im Fall eines Stellenwechsels ist sowohl die Mitarbeitervertretung des abgebenden Kirchenkreises als auch die Mitarbeitervertretung des aufnehmenden Kirchenkreises zu beteiligen. Denn mitarbeitervertretungsrechtlich handelt es sich bei dem Stellenwechsel um eine Versetzung nach § 46 Buchst. g MVG-EKD.

Mangels einer ausdrücklichen Regelung im MVG-EKD unterliegt nicht der Abschluss eines Gestellungsvertrages selbst der Mitbestimmung, sondern nur die daraus folgenden Entscheidungen über den Einsatz (siehe die Spiegelstrich-Aufzählung oben).

Rechtlich ergibt sich die Zuordnung zur Mitarbeitervertretung des Beschäftigungs-Kirchenkreises bereits aus § 2 Abs. 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD). Danach gelten Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, grundsätzlich als Mitarbeitende der Dienststelle bzw. Einrichtung, in der sie tätig sind. Gleichzeitig bestimmt § 2 Abs. 3 MVG-EKD, dass die rechtlichen Beziehungen dieser Mitarbeitenden zu der entsendenden Stelle unberührt bleiben. Und § 5 Abs. 1 MVG-EKD eröffnet die Möglichkeit, im landeskirchlichen Recht zu bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Aufgrund dieser Öffnungsklausel kann in das landeskirchliche Gesetz zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes – wie zur Landessynode im Frühjahr 2024 geplant – eine Regelung aufgenommen werden, die für die Berufsgruppe der Diakoninnen und Diakone die Bildung einer gesonderten Mitarbeitervertretung vorsieht. Für diese gelten die allgemeinen Bestimmungen des MVG-EKD: Bei 469 Diakoninnen und Diakonen (Stand: 01.04.2022) besteht die Mitarbeitervertretung aus neun Mitgliedern (§ 8 Abs. 1 MVG-EKD), und nach § 20 Abs. 2 MVG-EKD besteht ein Anspruch auf Freistellungen im Umfang von zwei 0,5 Vollzeitäquivalenten.

§ 10 – Personalgestellung

Absatz 1: Die Personalgestellung von Diakoninnen und Diakonen in einem Anstellungsverhältnis zur Landeskirche erfolgt auf Antrag des Kirchenkreisvorstandes. Die nähere Ausgestaltung der Gestellung regelt ein Gestellungsvertrag, für den die Landeskirche ein Vertragsmuster bereithält. Die den Bestand und den Inhalt des Arbeitsverhältnisses betreffenden materiellen Entscheidungsbefugnisse wie z.B. Kündigung, Abmahnung, Beschäftigungsumfang und Eingruppierung verbleiben bei der Landeskirche, für die jeweils das Landeskirchenamt handelt. Bezüglich ihrer Arbeitsleistung unterliegen die Diakoninnen und Diakone dem Weisungsrecht der Dienststellenleitungen der Kirchenkreise (§ 13 Abs. 1).

Absatz 2: Ist eine Diakonin oder ein Diakon in einem Besetzungsverfahren für eine andere Stelle ausgewählt worden, so muss die bisherige Gestellung beendet und eine neue Gestellung auf die andere Stelle vereinbart werden. Die Verpflichtung der Landeskirche, den bisherigen Gestellungsvertrag zu kündigen, stellt sicher, dass der gewünschte Stellenwechsel seitens der Landeskirche ermöglicht wird. Wechselt eine Diakonin oder ein Diakon hingegen auf eine andere Stelle innerhalb des Kirchenkreises, an den sie oder er bereits gestellt ist, so bedarf es keiner erneuten Gestellung, sondern es braucht lediglich der Dienort neu bestimmt zu werden. Hierzu braucht der Kirchenkreis lediglich einen Nachtrag zum bestehenden Gestellungsvertrags mit der Landeskirche zu vereinbaren.

Satz 2 stellt klar, dass eine Kündigung des Gestellungsvertrages auf Veranlassung der Landeskirche im Übrigen nicht möglich ist. Sie kann aus eigenem Interesse bestehende Gestellungsverträge nicht beenden.

Satz 3 bestimmt für den Fall einer nachhaltigen Störung in der Zusammenarbeit zwischen der gestellten Person und dem Kirchenkreis, dass der laufende Gestellungsvertrag gelöst werden kann, wenn sich der*die betroffene Diakon*in, das Landeskirchenamt und der Kirchenkreis einvernehmlich auf einen Stellenwechsel verständigen. Sie sollen nach entsprechenden Möglichkeiten eines Stellenwechsels suchen. Die Landeskirche kann einen Stellenwechsel aber nicht einseitig erzwingen.

Die Verantwortung für die Stellenplanung bleibt bei den Kirchenkreisen; diese entscheiden also auch weiterhin, ob und wie viele Stellen für Diakon*innen sie errichten. Ebenso bleiben die Kirchenkreise dafür verantwortlich, die Mittel einzunehmen, die von Dritten (z.B. Fördervereinen) für die Finanzierung oder Mitfinanzierung einer Stelle aufgebracht werden. Die Landeskirche verrechnet die von ihr aufzubringenden Personalkosten entsprechend dem bei Pastor*innen üblichen Verfahren künftig auf der Basis eines Durchschnittsbetrages mit der Gesamtzuweisung der Kirchenkreise. § 10 des Finanzausgleichsgesetzes soll entsprechend ergänzt werden.

§ 11 – Verfahren der Gestellung

Absatz 1: Absatz 1 regelt die Abstimmung des Textes für die Ausschreibung einer Stelle zwischen dem Kirchenkreis und dem Landeskirchenamt. Dieses Verfahren soll unattraktive und ungünstige Stellenzuschnitte verhindern, wie sie in der Vergangenheit häufiger beklagt wurden. In den Vorgesprächen über den vorliegenden Gesetzentwurf bestand Einvernehmen, dass offene Fragen im Vorfeld einer Ausschreibung besser geklärt werden können als bei einer späteren Überprüfung der Dienstanweisung. Diese muss bei der Abstimmung des Ausschreibungstextes daher ebenso wie die Stellenbeschreibung nur in ihren Grundzügen vorbereitet sein.

Das Erfordernis, Stellenprofile und Stellenzuschnitte mit dem Landeskirchenamt abstimmen zu müssen, wurde im Stellungnahmeverfahren seitens einzelner Kirchenkreise als ein Eingriff in die Planungshoheit der Kirchenkreise aufgefasst. Ebenso wurde die Sorge vor künftig schwindendem Einfluss auf das Profil von Diakonenstellen geäußert. Ein erfolgreiches Besetzungsverfahren wird nur dann möglich sein, wenn die Erwartungen der örtlich Verantwortlichen angemessen berücksichtigt werden. Andererseits gilt es im Sinne der Ziele des vorliegenden Gesetzesentwurfs aber auch, den vielerorts eingeschränkten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Diakon*innen und ihrer Reduzierung auf Tätigkeiten, die nicht ihren Kompetenzen entsprechen, vorzubeugen.

Absatz 2: Absatz 2 regelt das Verfahren der Ausschreibung und der Vorauswahl von Bewerbungen im Austausch zwischen dem Landeskirchenamt und dem Kirchenkreisvorstand.

Absatz 3: Im Zusammenhang mit dem Verfahren der Personalgestaltung wurde in einzelnen Stellungnahmen aus den Kirchenkreisen darauf hingewiesen, dass auch die jeweiligen Einsatzorte an der Besetzung einer Stelle beteiligt sein sollten. Eingefordert wurde auch die Beteiligung von Stellen, die an der Finanzierung der zu besetzenden Stellen beteiligt sind. Diese Einwände wurden insoweit aufgenommen, als Absatz 3 nunmehr eine solche Beteiligung ermöglicht. Konkret darüber entscheiden muss der Kirchenkreisvorstand.

Abschnitt 4: Begleitung des Dienstes

§ 12 – Fort- und Weiterbildung

Absatz 1: Ein wesentliches Anliegen des vorliegenden Gesetzentwurfs ist es, der Berufsgruppe der Diakon*innen größere Chancen als bisher zu eröffnen, berufsbiografisch attraktive Aufgaben zu übernehmen, die jenseits der bislang typischen, oftmals begrenzten beruflichen Entwicklung liegen. Denn Diakon*innen, die die Regelausbildung erfolgreich durchlaufen haben, treten mit einer sehr breiten fachlichen Qualifikation und hohem persönlichen Potenzial in ihren Beruf ein. Auch Absolvent*innen gleichwertiger Ausbildungen nach § 4 bringen ein hohes Potenzial für eine Weiterentwicklung und Spezialisierung ihrer Kompetenzen mit. Durch das bereits bestehende Recht, aber auch die Verpflichtung, regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, soll ermöglicht und erreicht werden, dass Diakon*innen auch während der Ausübung ihres Berufs ihre bereits erworbenen Kompetenzen kontinuierlich ausbauen und ihre Einsatzmöglichkeiten erweitern.

Absatz 2: Das persönliche Engagement der Diakon*innen, ihr berufliches Profil durch Fort- und Weiterbildungen regelmäßig auszubauen und zu stärken, kann jedoch nur dann für sie selbst und ihren Dienst für die Landeskirche gewinnbringend sein, wenn Diakon*innenstellen so gestaltet werden, dass eine berufliche Entwicklung entsprechend den erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten auch möglich ist. Daher unterstützt die Landeskirche im Zusammenwirken mit den Kirchenkreisen eine entsprechende Weiterentwicklung der Stellenprofile.

Absatz 3: Das Landeskirchenamt wird künftig mindestens alle zehn Jahre mit jeder Diakonin und jedem Diakon ein Personalentwicklungsgespräch führen, um berufliche Perspektiven aufzuzeigen, zu entwickeln und zu fördern. Außerdem wird die Landeskirche Weiterbildungsmodule für Diakon*innen schaffen, damit diese ihren Kompetenzen entsprechende leitende und spezialisierte Stellen, die zu einer höheren Eingruppierung führen, besetzen können.

§ 13 – Dienst- und Fachaufsicht

Absatz 1: Die Dienstaufsicht für Diakon*innen, die bei einem Kirchenkreis oder einer anderen kirchlichen Körperschaft eingesetzt sind, liegt bei dem*der zuständigen Superin-

tendent*in. Damit ist sichergestellt, dass der Dienst der Diakon*innen von einer Person beaufsichtigt werden, die sich in örtlicher Nähe zum Einsatzort befindet. Der*die Superintendent*in übt stellvertretend für den Kirchenkreisvorstand das Weisungsrecht gegenüber den Diakon*innen aus, auch wenn ihr Anstellungsverhältnis auf die Landeskirche übergeht. Er oder sie führt auch die Jahresgespräche.

Bei Diakon*innen in diakonischen Einrichtungen liegt sie bei der Leitung der Einrichtung.

Absatz 2: Die Fachaufsicht, die über die individuelle Pflichterfüllung hinaus die Recht- und Zweckmäßigkeit des dienstlichen Handelns prüft, übt das Landeskirchenamt aus.

Abschnitt 5: Nähere Regelungen

§ 14 – Ermächtigungsgrundlage

Es sind nähere Bestimmungen erforderlich, um die Umsetzung des vorliegenden Gesetzesentwurfs hinreichend und eindeutig zu regeln. Daher ermächtigt § 14 zum Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung.

Abschnitt 6: Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 15– Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 15 sieht ein gestaffeltes Inkrafttreten des Gesetzes vor.

Absatz 1 und 2: Die Bestimmungen über die Anstellungsvoraussetzungen und die Ausgestaltung des Dienstes sollen bereits zum 1. Januar 2024 in Kraft treten, damit die Ausbildung und der konkrete Dienst sich zeitnah nach den neuen gesetzlichen Bestimmungen richten können. Entsprechend treten die bisherigen Bestimmungen zum gleichen Datum außer Kraft.

Absatz 3: Die Regelungen über die landeskirchliche Anstellung sollen demgegenüber erst 15 Monate zum 1. April 2025 in Kraft treten. Zum gleichen Datum soll auch die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis mit der Landeskirche angeboten werden.

Die dazwischenliegende Zeit soll für die erforderlichen umfangreichen Vorbereitungen zur Einstellung in den Dienst der Landeskirche genutzt werden. Den Diakon*innen soll die Möglichkeit gegeben werden, sich über das Verfahren und die Auswirkungen eines Anstellungsträgerwechsels umfassend zu informieren, bevor ihnen die Übernahme in den landeskirchlichen Dienst konkret angeboten wird. Diese Beratung wird durch das Landeskirchenamt erfolgen. Geplant ist, dass im Zuge der Jahreskonferenz im März 2023 alle Diakon*innen und Diakone ihre Auflösungsverträge sowie die neuen Arbeitsverträge unterzeichnen können.

Ausgenommen vom Angebot der Übernahme sind Diakon*innen und Diakone, die nicht nach Sparte C der Entgeltordnung aus Anlage 2 zur Dienstvertragsordnung eingruppiert sind, da sie mit überwiegendem Zeitanteil ihrer Gesamttätigkeit nicht als Diakon*in, sondern mit Aufgaben z.B. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit oder des Fundraisings oder als katechetische Lehrkräfte tätig sind. Bei einem Wechsel in ein Beschäftigungsverhältnis als Diakon*in steht diesen Personen aber eine landeskirchliche Anstellung offen.

Bei Personen, die als Diakon*innen in einer landeskirchlichen Einrichtung beschäftigt sind, ist keine Überleitung erforderlich, weil die Landeskirche bereits Anstellungsträger ist. Mit ihnen wird das bestehende Dienstverhältnis unverändert fortgesetzt.

Der Wechsel der Anstellungsträgerschaft wird lückenlos vollzogen, indem zeitgleich mit dem bisherigen Anstellungsträger ein Auflösungsvertrag geschlossen und mit der Landeskirche ein neuer Dienstvertrag eingegangen wird. Dabei wird an dem bisherigen Einsatzort, dem bisherigen Vertragsinhalt sowie an der bisherigen Stellenbeschreibung festgehalten, sodass sämtliche Vertragsinhalte fortbestehen. Nach den Erfahrungen zurückliegender Prozesse zur Überleitung von Beschäftigungsverhältnissen wird ungeachtet dessen eine besondere Begleitung der Diakon*innen in der Zeit vor und nach der Überleitung erforderlich sein.

Bei einer Überleitung in ein Beschäftigungsverhältnis mit der Landeskirche wird der erworbene tarifrechtliche Besitzstand in vollem Umfang gewahrt. Eine solche Besitzstandswahrung, die im bisherigen Stellungsverfahren durchweg befürwortet wurde, ist schon nach den bestehenden Regelungen der Dienstvertragsordnung weitgehend gewährleistet. Da sowohl die bisherigen Anstellungsträger als auch die Landeskirche als künftiger Anstellungsträger die Dienstvertragsordnung anwenden, gelten sie im Sinne des Tarifrechts gem. § 16 Abs. 1 Nr. 2 DienstVO in Verbindung mit § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L als „derselbe“ Arbeitgeber. Daraus folgt, dass einschlägige Beschäftigungszeiten beim vorigen Arbeitgeber bei der Stufenzuordnung in vollem Umfang berücksichtigt werden. Für etwaige Besitzstände, die von den bisherigen Regelungen nicht umfasst sind (z.B. der Erhalt von Orts- oder Familienzuschlägen oder anrechnungsfähige Dienstzeiten für Dienstjubiläen nach BAT) wird die Arbeitgeberseite in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission ergänzende Regelungen beantragen.