

Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt Postfach 10 10 51 33510 Bielefeld

An die Kirchenkreise - Kreiskirchenämter
Superintendentinnen und Superintendenten
Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter
Verbände kirchlicher Körperschaften
Ämter und Einrichtungen
Gleichstellungsbeauftragten
der Ev. Kirche von Westfalen
nachrichtlich: Mitglieder der Kirchenleitung
und Dezernate des Landeskirchenamtes

Ihr Zeichen

Ihr Schreiben vom

Unser Zeichen (bei Antwort bitte angeben)

Datum

321.11

14.12.2022

Rundschreiben Nr. 18/2022

Neufassung der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) zum 1. Dezember 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum 1. Dezember 2022 ist die Neufassung der VSBMO in Kraft getreten, wie sie am 27. Oktober 2022 von der Kirchenleitung beschlossen wurde.

Die Neufassung zeichnet sich dadurch aus, dass sie die in der alten Ordnung beschriebenen Inhalte neu strukturiert und übersichtlicher aufzeigt sowie sachliche und rechtliche Ungenauigkeiten beseitigt.

Damit beschreibt sie klarer, in welchem Verhältnis allgemeine Bestimmungen, Ausbildungen in Form von Grund-, Ergänzungs- und Aufbauausbildungen sowie Beschäftigungsverhältnisse zueinander stehen. Wie schon die bisherige Ordnung regelt und sichert die Neufassung der VSBMO die erforderliche Fachlichkeit der Mitarbeitenden in gemeindepädagogischen Handlungsfeldern. Gleichzeitig sorgt sie für die notwendigen Rahmenbedingungen der Ausbildungen und Weiterbildungen in Bezug zu den Beschäftigungsverhältnissen. In den folgenden 10 Punkten zeigen wir auf, was sich verändert hat. Neben der neu beschlossenen Ordnung (Link: [Ausgabe 2022/11 Teil I - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk \(kirchenrecht-westfalen.de\)](#)) fügen wir auch die veränderten Muster (Arbeitsverträge, Dienstanweisungen, etc.) an, die Sie bitte ab sofort verwenden. Die Ordnung vom 27. Oktober 2022 gliedert sich in

- I. Allgemeine Bestimmungen
- II. Ausbildung
- III. Beschäftigungsverhältnis

- 2 -

In der Inhaltsübersicht finden Sie die jeweiligen Paragraphen, die unter diesen Überschriften gefasst sind.

1. Geltungsbereich (§ 1 VSBMO)

Der Geltungsbereich ist nicht mehr in Abgrenzung zum Pfarrdienst formuliert. Damit beschreibt der Geltungsbereich positiv, dass bei Aufgaben nach § 2 VSBMO, die auf gemeindepädagogischer Grundlage wahrgenommen werden, die Anstellung nach VSBMO erfolgt.

Die Aufgaben, wie sie in § 2 VSBMO beschrieben sind, wurden aktualisiert und – wo notwendig – auch ergänzt. D.h., wo Mitarbeitende in den hier genannten Handlungsfeldern beschäftigt werden, erfolgt die Anstellung nach VSBMO.

2. Stellenplanung, Stellenerrichtung und Personalentwicklung (§ 3 VSBMO)

Wie in der bisherigen Ordnung sollen ausreichend Stellen für die Erfüllung des kirchlichen Auftrags nach dieser Ordnung in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen vorgehalten werden. Der bisherige Personalschlüssel von vier Pfarrstellen zu einer VSBMO-Stelle ist entfallen, da er aufgrund der aktuellen Personalentwicklung in einer sich verändernden Kirche keinen Sinn mehr ergibt. Neu ist, dass neben der Errichtung von einzelnen Stellen nun auch ein **VSBMO-Gesamtstellenplan** auf der Ebene eines Kirchenkreises, für mehrere Kirchenkreise oder für Teile eines Kirchenkreises oder mehrerer Kirchenkreise erstellt werden kann. Damit wurde ein Instrument geschaffen, mit dem Kirchenkreise und Gemeinden miteinander Personalkonzepte erstellen und Personalplanung sowie Personalentwicklung betreiben können.

3. Kommission für Aufbau- und Ergänzungsausbildung (§ 4 VSBMO)

Neben der Organisation und der Durchführung des Kolloquiums von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen hat die Kommission nun auch eine beratende Aufgabe innerhalb des Landeskirchenamtes. In der Kommission wirken fachlich geeignete Personen aus den Ausbildungen und Ergänzungs- und Aufbauausbildungen sowie Mitarbeitende aus den gemeindepädagogischen Handlungsfeldern, eine Superintendentin/ein Superintendent und Zuständige aus dem Landeskirchenamt mit. Jeweils eine Vertreterin/ein Vertreter der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche wirken beratend mit.

4. Anstellungsvoraussetzungen (§ 5 VSBMO)

Nach wie vor ist die Regel, dass Mitarbeitende innerhalb der VSBMO evangelisch sein sollen. Die neue Ordnung lässt aber zu, dass auch Ausnahmen möglich sind. Dies war bisher nicht der Fall. Die möglichen Ausnahmen beziehen sich auf Personen, die Mitglied einer Kirche sind, die sich der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Nordrhein-Westfalen (ACK-NRW) angeschlossen haben. Bei geeigneten fachlichen Personen kann also in einem solchen Fall ein Ausnahmeantrag an das Landeskirchenamt gerichtet werden.

5. Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge (§ 5 Abs. 3 VSBMO)

Die Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin oder als Gemeindepädagoge berechtigt in der Evangelischen Kirche von Westfalen zur Eingruppierung in die

Entgeltgruppe 10 BAT-KF. § 5 Abs. 3 VSBMO beschreibt die bisher auch gültige Doppelqualifikation. Im Unterschied zur bisherigen Ordnung müssen Personen, die ihre Doppelqualifikation an einer Fachhochschule oder Hochschule absolviert haben, keine Kurse der Aufbauausbildung mehr belegen. Mit Vorlage eines Doppelbachelors oder zweier Bachelor (Soziale Arbeit und Gemeindepädagogik) kann der Antrag auf Ausstellung einer Urkunde zur Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin oder als Gemeindepädagoge an das Landeskirchenamt gerichtet werden. Ein Kolloquium entfällt für diese Personengruppe. Die Teilnahme am Mentoring und am Berufseinstiegsseminar (bisher Orientierungskurs) erfolgt für diesen Personenkreis im Rahmen der Berufseinstiegsbegleitung und nicht mehr wie bisher im Rahmen der Phase I der Aufbauausbildung.

Das angefügte Schaubild zeigt auf, wie die unterschiedlichen Ausbildungsgänge über die Kurse der Ergänzungs- und Aufbauausbildung zum Abschluss der Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge führen.

6. Anstellung von Erzieherinnen und Erziehern (§ 7 VSBMO)

Im § 7 VSBMO werden Ausbildungsgänge beschrieben, in denen nun auch – im Unterschied zur bisherigen Ordnung – Erzieherinnen und Erzieher angestellt werden können. Das war bisher nur in Ausnahme möglich. Die Ausnahmeregelung hat dann dazu geführt, dass Erzieherinnen und Erzieher in Entgeltgruppe 6 eingruppiert wurden. Mit der Neufassung können Erzieherinnen und Erzieher nach Berufsgruppenplan 1.1, Fallgruppe 1, Entgeltgruppe 8 BAT-KF eingruppiert werden. D.h., Mitarbeitende, die bisher in Ausnahme als Erzieherin und Erzieher nach VSBMO beschäftigt sind, sind rückwirkend zum 01.12.2022 in die Berufsgruppe 1.1, Fallgruppe 1, Entgeltgruppe 8 BAT-KF einzugruppiieren.

7. Liste der anerkannten Ausbildungsgänge (§ 7 VSBMO)

Der § 7 VSBMO benennt auch die anerkannten Ausbildungsgänge für Mitarbeitende in gemeindepädagogischen Handlungsfeldern. Für die Fachhochschulen und Hochschulen werden in der Neufassung der VSBMO die EKD-weit abgestimmten Kriterien aus den EKD-Texten 137.1 (vgl. diakonisch-gemeindepädagogischer Dienst, gemeinsame Standards der hochschulischen Qualifikation) angewandt.

Gleichstellungen ähnlicher oder verwandter Studiengänge werden auf Grundlage dieser Standards vorgenommen.

8. Ergänzungsausbildung, theologisch und pädagogisch (§ 9 VSBMO)

In § 9 VSBMO werden neben dem gemeindepädagogischen Grundkurs (theologische Ergänzungsausbildung) auch eine pädagogische Ergänzungsausbildung in Form einer berufsbegleitenden Ausbildung ermöglicht.

9. Finanzierung der Ergänzungs- und Aufbauausbildung (§ 9 VSBMO)

In § 9 Abs. 7 VSBMO wird beschrieben, dass die Ergänzungs- und Aufbauausbildung durch das Landeskirchenamt gefördert wird. 70 % der Kosten von zuvor beantragten Kosten werden den Anstellungsträgern auf Antrag erstattet. 30 % der Kurskosten verbleiben beim Anstellungsträger. Damit ist einheitlich geregelt, dass Mitarbeitenden, denen die Auflage zur Ergänzungs- und Aufbauausbildung gemacht wird, selbst keine Kosten entstehen, sondern der Anstellungsträger, der für seine Arbeit diese Fachlichkeit benötigt, für die Kosten der Weiterbildung einsteht und die

Landeskirche sich mit dem oben beschriebenen Kostenrahmen von 70 % auf Antrag beteiligt.

10. Berufseinstiegsbegleitung (§ 13 VSBMO)

Alle Mitarbeitende, die nach der VSBMO beschäftigt werden, nehmen im ersten Berufsjahr an der Berufseinstiegsbegleitung teil. Das **Berufseinstiegsseminar** (bisher Orientierungskurs) und das **landeskirchliche Mentoring** sollen Mitarbeitende dabei unterstützen, im beruflichen Dienst unserer Kirche Fuß zu fassen. Sowohl der Start in die Beruflichkeit als auch der Beginn des Dienstes in Kirche ist für junge Kolleginnen und Kollegen, die nach dem Studium oder der Ausbildung ihre erste Stelle antreten, nicht immer einfach. Auch Mitarbeitende, die als Quereinsteigerinnen oder -einstieger ihren Dienst in der Kirche beginnen, werden nun durch die Berufseinstiegsbegleitung unterstützt. **Dies gilt nun verbindlich für alle Mitarbeitenden im ersten Berufsjahr innerhalb einer Anstellung in der EKvW.** Daher bitten wir Sie, die Mitarbeitenden mit der Ausstellung des Arbeitsvertrages auch auf die Anmeldung zum Berufseinstiegsseminar aufmerksam zu machen.

Soweit die gravierendsten Änderungen in der neu gefassten Ordnung.

Bei Rückfragen wenden Sie sich gerne – wie bisher auch – an die Ihnen bekannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landeskirchenamt im Bereich des Arbeitsrechtes:

Frau Hanke (Tel. 0521-594 317) und Frau Kindt (Tel. -394) sowie im Leitungsfeld theologisches Personal an das VSBMO-Team:

Frank Fischer (Referent für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit; Tel. -154),

Frau Kollmeyer (Sachbearbeitung; Tel. -556) und Frau Schübler (VSBMO-Sekretariat; Tel. -297).

Mit freundlichen Grüßen

i.V.


Henning Juhl

i.A.


Frank Fischer

Anlagen

- Anlage 1 – VSBMO-Stellenerrichtung und VSBMO-Gesamtstellenplan
- Anlage 2 – Übersicht über die Aus-, Ergänzungs- und Aufbauausbildung
- Anlage 3 – Anerkannte Ausbildungsgänge nach VSBMO
- Anlage 4 – Muster Praktikantenvertrag
- Anlage 5 – Muster Arbeitsvertrag (befristet und unbefristet)
- Anlage 6 – Muster Dienstanweisung für Mitarbeitende nach VSBMO
- Anlage 7 – Mindestanforderungen für Ausstattung und Arbeitsmittel

VSBMO-Stellenerrichtung und VSBMO-Gesamtstellenplan

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

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

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

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

1. Antrag Einzelstellenerrichtung:

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

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

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

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

A) Beschluss des Leitungsgremiums:

- Kreissynodalvorstand bei Kirchenkreisstelle
- Presbyterium bei Gemeindegliederstelle

B) Stellenüberschrift:

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

C) Stellenumfang:

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

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

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

Mustertext Beschluss:

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

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

.....

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

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

Grundlage für einen Gesamtstellenplan ist § 3 Absatz 3 VSBMO:

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

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

Presbyterium der Kirchengemeinde/n: _____

Synodaler Jugendausschuss

Kreissynodalvorstand

_____ (weitere Gremien)

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

A) **Beschluss des Leitungsgremiums:**

- Kreissynodalvorstand bei Kirchenkreisstellen
- Presbyterium bei Gemeindeanstellungen

B) **Stellenüberschrift:**

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

C) **Stellenumfang:**

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

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

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

Mustertext Beschluss:

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

Raster

VSBMO-Gesamtstellenplan für vom
 mit Bezug zum VSBMO-Gesamtstellenplan vom

Errichtung, Änderung oder Aufhebung	Anstellungsträger	Arbeitsbereich, s. Buchst. B „Stellenüberschrift“	Eingruppierung	Befristung, s. Buchst. C	Stellenumfang, s. Buchst. C,	Refinanzierung

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

.....

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

EVANGELISCHE KIRCHE VON WESTFALEN

Übersicht über die Aus-, Ergänzungs- und Aufbauausbildung

nach der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO)

Die Aufbauausbildung soll Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Ausbildungen ermöglichen, einen vergleichbaren Abschluss ihrer Gesamtausbildung zu erhalten. In der Aufbauausbildung werden die in der Ausbildung sowie in der praktischen Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten reflektiert, erweitert und vertieft. Nach § 5 Absatz 4 VSBMO soll die Aufbauausbildung innerhalb der ersten fünf Berufsjahre absolviert werden. Art und Umfang der Aufbauausbildung richten sich nach der Ausbildung im Rahmen der Ausbildungsgänge. Im Regelfall erfolgt die Qualifizierung anhand dieses Musters.

Anstellungs-voraussetzung nach § 5	Ausbildungsgänge nach § 7	Ergänzungs-ausbildung nach § 9	Berufseinstiegsbegleitung: Mentoring nach § 13	Berufseinstiegsbegleitung: Berufseinstiegsseminar und Aufbauausbildung Phase 1 im ersten Berufsjahr nach § 13 5 Tage	Aufbauausbildung nach § 10	Gesamt-tage der Auf-bauaus-bildung	Landes-kirchliches Kolloquium nach § 11
- evangelisch (oder begrün-dete Ausnahme ACK) - Ausbildungen nach § 7	A1) kirchliche/theologische und staatlich anerk. sozialpäd. Aus-bildung (Fachschule)	nicht erforderlich	Anerkennungsjahr	Berufseinstiegsseminar	weitere 20 Kurstage	30	auf Antrag nach Phase 3 an LKA
	A2) kirchliche/theologische und staatlich anerk. sozialpäd. Aus-bildung (Fachhochschule/Hoch-schule [BA])	nicht erforderlich	Mentoring Berufseinstiegsbegleitung	Berufseinstiegsseminar	nicht erforderlich	0	Urkunde auf Antrag an LKA
	B1) sozialpäd. Ausbildung nach Diakonengesetz (Fachschule)	nicht erforderlich	entspricht 5 Tage Aufbauausbildung	Berufseinstiegsseminar	weitere 20 Kurstage	30	auf Antrag nach Phase 3 an LKA
	B2) sozialpäd. Ausbildung nach Diakonengesetz (Fachhoch-schule/Hochschule [BA])	nicht erforderlich	Mentoring Berufseinstiegsbegleitung	Berufseinstiegsseminar	nicht erforderlich	0	Urkunde auf Antrag an LKA
	C1) kirchliche/theologische Ausbildung (Fachschule)	berufsbegl. sozialpäd. Ausbildung	Anerkennungsjahr	Berufseinstiegsseminar	weitere 20 Kurstage	30	auf Antrag nach Phase 3 an LKA
	C2) kirchliche/theologische Ausbildung (Fachhoch-schule/Hochschule [BA] [MA])	berufsbegl. sozialpäd. Ausbildung	entspricht 5 Tage Aufbauausbildung	Berufseinstiegsseminar	nach Auflage zur Gleichstellung	nach Auf-lage	auf Antrag nach Phase 3 an LKA
	C3) sozialpäd. Ausbildung (Fachschule)	berufsbegl. theol. diakon. oder gemein-depädagogische Aus-bildung	Anerkennungsjahr	Berufseinstiegsseminar	weitere 20 Kurstage	30	auf Antrag nach Phase 3 an LKA
	C4) sozialpäd. Ausbildung (Fachhochschule/Hochschule)	Gemeindepädago-gischer Grundkurs	entspricht 5 Tage Aufbauausbildung	Berufseinstiegsseminar	weitere 35 Kurstage	45	auf Antrag nach Phase 3 an LKA

Anerkannte Ausbildungsgänge nach VSBMO

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

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

Die Aktuelle Liste findet sich unter:

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

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

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

- 2) Als kirchliche Ausbildungsgänge an evangelischen oder kirchlichen Fachschulen werden zukünftig in der EKvW alle in der EKD-Liste nach den Standards des EKD-Textes 137.2 geführten Ausbildungsgänge für Gemeindepädagogik und Diakonie anerkannt.
- 3) Bis dahin gelten im Übergang die folgenden noch existierenden Ausbildungsstätten, wie sie in der VSBMO in der Fassung von 1997 benannt sind, und deren Nachfolgeausbildungen, sofern sie die kirchlichen Mitwirkungsrechte der örtlichen Landeskirche gewähren, als anerkannte Ausbildungen nach VSBMO in der EKvW:
- a) Diakonenausbildung Stiftung Kreuznacher Diakonie, vormals Diakonenschule „Paulinum“ der Diakonie-Anstalten Bad Kreuznach.
 - b) Diakonenschule Diakonische Stiftung Wittekindshof, vormals Diakonische Bruderschaft Wittekindshof, Bad Oeynhausen.
 - c) Wichern-Kolleg des Evangelischen Johannesstiftes, Berlin.
 - d) Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde, vormals Diakonenschule der Westfälischen Diakonenanstalt Nazareth, Bielefeld.
 - e) Diakonisches Bildungsinstitut Johannes Falk gGMBH, vormals Bruderschaft des Johannes-Falk-Hauses, Eisenach.
 - f) Diakon*innenausbildung Neudettelsau (DiaLog Akademie), vormals Diakonenschaft des Evangelischen Diakoniewerkes Neudettelsau.
 - g) Diakonenausbildung und Bibelkolleg, vormals Diakonenschule des Erziehungsvereins Neukirchen-Vluyn.
 - h) Diakonenschule der Stiftung Tannenhof, Remscheid.
 - i) Hessisches Diakoniezentrum Hefata, vormals Diakonenschule des Hessischen Brüderhauses e.V., Schwalmstadt.
 - j) Martineum e.V. in Verbindung mit Evangelischer Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, vormals Evangelische Diakonenanstalt Martineum, Witten.
 - k) CVJM-Kolleg Ausbildung, vormals CVJM-Sekretärschule und private Fachschule für Sozialpädagogik, Kassel-Wilhelmshöhe.
 - l) Marburger Bibelseminar (seit 9.1.1990).
 - m) Theologisch-Pädagogisches Seminar Malche, vormals Missionarisch-Diakonische Ausbildungsstätte Malche, Porta Westfalica.
 - n) Ev. Missionsschule Unterweissach, vormals Missionsschule der Bahnauer Bruderschaft, Unterweissach.
 - o) Pädagogisch-Theologisches Institut in der EKM und ELA, vormals Katechetisches Seminar im Pädagogisch-Theologischen Institut, Drübeck ehemals Wernigerode.
 - p) Evangelistenschule „Johanneum“, Wuppertal.
 - q) Theologisches Seminar St. Chrischona, vormals Evangelische Fachhochschulen, Abteilung Theologie und Religionspädagogik, Pilgermission St. Chrischona, Bettingen bei Basel.

Muster Praktikantenvertrag

Praktikantenvertrag (VSBMO)

Zwischen _____
 (kirchlicher Arbeitgeber – juristische Person, Anschrift)
 und
 Frau/Herrn _____ geboren am _____
 Konfession _____ wohnhaft _____

wird folgender Praktikantenvertrag geschlossen:

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

§ 1

Vertragsbeginn, Tätigkeit

- (1) Frau/Herr _____ wird, vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung und vorbehaltlich der Vorlage eines eintragungsfreien erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz, während des Berufspraktikums nach § 8 Abs. 4 der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) in der jeweils geltenden Fassung als Praktikantin/Praktikant beschäftigt.
- (2) Das Praktikantenverhältnis beginnt am _____ und endet mit Ablauf des _____. Findet das abschließende Kolloquium vor diesem Zeitpunkt statt, endet das Praktikantenverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem Frau/Herr _____ das Kolloquium bestanden hat. Findet das abschließende Kolloquium später statt, kann das Praktikantenverhältnis entsprechend verlängert werden.
- (3) Hat Frau/Herr _____ mehr als einen Monat der Praktikantenausbildung versäumt oder hat sich ihre/seine Eignung für den kirchlichen Dienst während des Berufspraktikums noch nicht in dem erforderlichen Maß erwiesen, so kann die Ausbildungszeit bis zu sechs Monaten verlängert werden; Frau/Herr _____ und die Mentorin bzw. der Mentor sind vorher zu hören. In diesem Fall endet das

Praktikantenverhältnis mit Ablauf der Verlängerungsfrist; Abs. 2 S. 2 u. 3 gelten entsprechend.

§ 2 Beschäftigungsumfang

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

Frau/Herr _____ wird *vollzeitbeschäftigt*.

Frau/Herr _____ wird

- *teilzeitbeschäftigt*
- *mit _____ Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer bzw. eines entsprechend Vollbeschäftigten. Das entspricht z. Zt. ____ Stunden.*
- *mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von ____ Stunden.*

§ 3 Rechtsgrundlagen

(1) Die folgenden Regelungen sind Bestandteil dieses Praktikantenvertrages:

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

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

§ 4 Probezeit

Die ersten drei Monate des Praktikantenverhältnisses sind Probezeit (§ 2a Abs. 1 PraktO).

§ 5 Arbeitszeitverteilung, Arbeitsbefreiung

Die Wochenarbeitszeit verteilt sich auf _____ Wochentage.

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

§ 6 Beschäftigungsort

Frau/Herr _____ wird in _____ /an verschiedenen Orten
(kommunaler Arbeitsort)
auf dem Gebiet des Kirchenkreises _____ beschäftigt.

§ 7 Praktikantenentgelt

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

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

§ 8 Erholungsurlaub

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach § 8 Abs. 1 PraktO i. V. m. § 25 Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung in der jeweils geltenden Fassung und den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Kündigung

- (1) Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis nur gekündigt werden
 1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 2. von Praktikantinnen und Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie das Praktikum aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.
- (3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

- (4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.
- (5) Gegen die Kündigung durch den Arbeitgeber kann *Frau/Herr* _____ gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz Kündigungsschutzklage innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht einreichen.

§ 10 Ausschlussfrist

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

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

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

§ 11 Verschwiegenheit, Datenschutz

- (1) *Frau/Herr* _____ hat über die *ihr/ihm* bei der Ausübung *ihres/seines* Dienstes oder aufgrund *ihrer/seiner* dienstlichen Stellung bekannt gewordenen Angelegenheiten, die nicht offenkundig sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a Sozialgesetzbuch (SGB) VIII. In diesem Fall besteht eine unmittelbare Mitteilungspflicht.
- (2) *Frau/Herr* _____ wird auf die Wahrung der bereichsspezifischen und allgemeinen Datenschutzbestimmungen hingewiesen, insbesondere auf § 6 und § 26 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland, und auf das Datengeheimnis verpflichtet. Danach ist es u. a. untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Verstöße gegen das Datengeheimnis sind Pflichtverletzungen und können rechtliche – insbesondere arbeitsrechtliche – Konsequenzen haben (*vgl. ausgehändigtes Merkblatt über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche von Westfalen*).

§ 12 Nebenabrede

- (1) *Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:*

Für die Berechnung des Wertes der Frau/Herrn _____ zur Verfügung gestellten Personalunterkunft gilt die Ordnung über die Bewertung der

Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter (BewPersU) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) *Die Nebenabrede kann mit einer Frist*

- *von zwei Wochen zum Monatsschluss*
- *von _____ zum _____*

schriftlich gekündigt werden.

§ 13

Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit

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

§ 14

Änderungen, Ergänzungen

(1) *Änderungen und Ergänzungen dieses Praktikantenvertrages*

- *sowie die Vereinbarung von Nebenabreden*
- *einschließlich der Nebenabrede sowie die Vereinbarung weiterer Nebenabreden*

sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

(2) *Frau/Herrn _____ ist das Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausgehändigt worden.*

(3) *Dieser Praktikantenvertrag wird dreifach ausgefertigt. Jede Vertragspartei sowie das Landeskirchenamt erhält je eine Ausfertigung.*

Ort *Datum*

(Praktikantin/Praktikant)

Bezeichnung des Rechtsträgers

Vertretungsorgan des kirchlichen Rechtsträgers

(Unterschrift)

*)

(Unterschrift)

(Siegel)

(Unterschrift)

Hinweis für die Personalabteilung

***) Unterzeichnung durch den kirchlichen Rechtsträger**

Kirchengemeinde 3 Unterschriften – Presbyteriumsvorsitzende/r und zwei gewählte Mitglieder des Presbyteriums (s. Art. 70 Abs. 2 Kirchenordnung)

Kirchenkreis 2 Unterschriften – Superintendentin/Superintendent und ein weiteres Mitglied des Kreissynodalvorstandes (s. Art. 111 Abs. 3 Kirchenordnung)

Arbeitsvertrag

Zwischen _____
 (kirchlicher Arbeitgeber - juristische Person, Anschrift)
 und
 Frau/Herrn _____ geboren am _____
 Konfession _____ wohnhaft _____

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

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

§ 1

Tätigkeit, Vertragslaufzeit

- (1) Frau/Herr _____ wird, vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung und vorbehaltlich der Vorlage eines eintragungsfreien erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz, ab dem _____ als _____ befristet eingestellt/weiterbeschäftigt.
- (2) Frau/Herr _____ verpflichtet sich gemäß § 3 Abs. 7 der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO), innerhalb einer Frist von drei Jahren einen Zertifikatsabschluss im Gemeindepädagogischen Grundkurs an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum oder einen entsprechenden Abschluss einer anderen Ausbildungsstätte zu erwerben.
- (3) Frau/Herr _____ verpflichtet sich gemäß § 13 Abs. 1 VSBMO innerhalb des ersten Berufsjahres am Berufseinstiegsseminar in den kirchlichen Dienst und dem landeskirchlichen Mentoring teilzunehmen.
- (4) Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum _____.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2

Beschäftigungsumfang

Frau/Herr _____ wird

- *vollzeitbeschäftigt.*

- (1) - *teilzeitbeschäftigt*
- mit _____ Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer bzw. eines entsprechend Vollbeschäftigten. Das entspricht z. Zt. ____ Stunden.
- mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von ____ Stunden.
- (2) Frau/Herr _____ ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten und unter Berücksichtigung ihrer/seiner berechtigten Interessen zur Leistung von *Bereitstellungsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden* und Mehrarbeit verpflichtet.

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

§ 3 Rechtsgrundlagen

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

§ 4 Probezeit

Die Probezeit richtet sich nach § 29 Abs. 4 BAT-KF und beträgt *sechs Wochen/sechs Monate*. Die Probezeit endet mit Ablauf des _____.
Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.

§ 5 Arbeitszeitverteilung, Arbeitsbefreiung

Die Arbeitszeit verteilt sich auf _____ Wochentage.

Wird *Frau/ Herr* _____ mit regelmäßigem Sonntagsdienst beauftragt, wird in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Samstag und Sonntag) arbeitsfrei gehalten; dieses Wochenende wird als ein arbeitsfreier Wochentag gerechnet (§ 16 Abs. 1 VSBMO).

§ 6 Dienstanweisung, Beschäftigungsort

- (1) Die Aufgaben von *Frau/Herrn* _____ werden in einer besonderen Dienstanweisung festgelegt.
- (2) *Frau/Herr* _____ wird in _____ /an verschiedenen Orten
(kommunaler Arbeitsort)
auf dem Gebiet des Kirchenkreises _____ beschäftigt/
Frau/Herr _____ kann ihren/seinen Arbeitsort frei wählen.

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

§ 7 Eingruppierung

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

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

§ 8 Erholungsurlaub

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

§ 9 Zusatzversorgung

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

§ 10 Kündigung

- (1) Dieser befristete Arbeitsvertrag kann unter den Voraussetzungen des § 29 Abs. 5 BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung ordentlich gekündigt werden. Die Kündigung bedarf gemäß

§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.

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

§ 11 Ausschlussfrist

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

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

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

§ 12 Verschwiegenheit, Datenschutz

- (1) *Frau/Herr* _____ hat über die *ihr/ihm* bei der Ausübung *ihres/seines* Dienstes oder aufgrund *ihrer/seiner* dienstlichen Stellung bekannt gewordenen Angelegenheiten, die nicht offenkundig sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a Sozialgesetzbuch (SGB) VIII. In diesem Fall besteht eine unmittelbare Mitteilungspflicht.
- (2) *Frau/Herr* _____ wird auf die Wahrung der bereichsspezifischen und allgemeinen Datenschutzbestimmungen hingewiesen, insbesondere auf § 6 und § 26 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland, und auf das Datengeheimnis verpflichtet. Danach ist es u. a. untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Verstöße gegen das Datengeheimnis sind Pflichtverletzungen und können rechtliche – insbesondere arbeitsrechtliche – Konsequenzen haben (*vgl. ausgehändigtes Merkblatt über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche von Westfalen*).

§ 13 Nebenabrede

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

§ 14
Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit

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

§ 15
Änderungen, Ergänzungen

(1) Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages

- sowie die Vereinbarung von Nebenabreden
- einschließlich der Nebenabrede sowie die Vereinbarung weiterer Nebenabreden

sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 2 BAT-KF).

(2) *Frau/Herrn* _____ ist das Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausgehändigt worden.

(3) Dieser Arbeitsvertrag wird zweifach/*dreifach* ausgefertigt. Jede Vertragspartei sowie das Landeskirchenamt erhält je eine Ausfertigung.

<i>Ort</i>	<i>Datum</i>	<i>Bezeichnung des Rechtsträgers</i>
<i>(Mitarbeiterin/Mitarbeiter)</i>		<i>Vertretungsorgan des kirchlichen Rechtsträgers</i>
		<small>*)</small>
		<i>(Unterschrift)</i>
		<i>(Unterschrift)</i>
<i>(Siegel)</i>		<i>(Unterschrift)</i>

Hinweis für die Personalabteilung

***) Unterzeichnung durch den kirchlichen Rechtsträger**

Kirchengemeinde 3 Unterschriften – Presbyteriumsvorsitzende/r und zwei gewählte Mitglieder des Presbyteriums (s. Art. 70 Abs. 2 Kirchenordnung)

Kirchenkreis 2 Unterschriften – Superintendentin/Superintendent und ein weiteres Mitglied des Kreissynodalvorstandes (s. Art. 111 Abs. 3 Kirchenordnung)

Arbeitsvertrag

Zwischen _____
 (kirchlicher Arbeitgeber – juristische Person, Anschrift)

und

Frau/Herrn _____ geboren am _____

Konfession _____ wohnhaft _____

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

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

§ 1

Vertragsbeginn, Tätigkeit

- (1) Frau/Herr _____ wird, vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung und vorbehaltlich der Vorlage eines eintragungsfreien erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz, ab dem _____ als _____ auf unbestimmte Zeit eingestellt/weiterbeschäftigt.
- (2) Frau/Herr _____ verpflichtet sich gemäß § 3 Abs. 7 der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO), innerhalb einer Frist von drei Jahren einen Zertifikatsabschluss im Gemeindepädagogischen Grundkurs an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum oder einen entsprechenden Abschluss einer anderen Ausbildungsstätte zu erwerben.
- (3) Frau/Herr _____ verpflichtet sich gemäß § 13 Abs. 1 VSBMO innerhalb des ersten Berufsjahres am Berufseinstiegsseminar in den kirchlichen Dienst und dem landeskirchlichen Mentoring teilzunehmen.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Frau/Herrn _____ aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe (§ 7) zu übertragen.

§ 2 Beschäftigungsumfang

Frau/Herr _____ wird

- *vollzeitbeschäftigt.*
- (1) - *teilzeitbeschäftigt*
 - *mit _____ Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer bzw. eines entsprechend Vollbeschäftigten. Das entspricht z. Zt. ____ Stunden.*
 - *mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von ____ Stunden.*
- (2) *Frau/Herr _____ ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten und unter Berücksichtigung ihrer/seiner berechtigten Interessen zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.*

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

§ 3 Rechtsgrundlagen

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

§ 4 Probezeit

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

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

§ 5 Arbeitszeitverteilung, Arbeitsbefreiung

Die Arbeitszeit verteilt sich auf _____ Wochentage.
Wird *Frau/ Herr* _____ mit regelmäßigem Sonntagsdienst beauftragt, wird in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Samstag und Sonntag) arbeitsfrei gehalten; dieses Wochenende wird als ein arbeitsfreier Wochentag gerechnet (§ 16 Abs. 1 VSBMO).

§ 6 Dienstanweisung, Beschäftigungsort

- (1) Die Aufgaben von *Frau/Herrn* _____ werden in einer besonderen Dienstanweisung festgelegt.
- (2) *Frau/Herr* _____ wird in _____ /an verschiedenen Orten
(kommunaler Arbeitsort)
auf dem Gebiet des Kirchenkreises _____ beschäftigt/
Frau/Herr _____ kann ihren/seinen Arbeitsort frei wählen.

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

§ 7 Eingruppierung

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

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

§ 8 Erholungsurlaub

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

§ 9 Zusatzversorgung

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

§ 10 Kündigung

- (1) Dieser Arbeitsvertrag kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der Fristen gemäß § 33 BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung gekündigt werden. Die Kündigung bedarf gemäß § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.
- (2) Gegen die Kündigung durch den Arbeitgeber kann *Frau/Herr* _____ gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz Kündigungsschutzklage innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht einreichen.

§ 11 Ausschlussfrist

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

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

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

§ 12 Verschwiegenheit, Datenschutz

- (1) *Frau/Herr* _____ hat über die *ihr/ihm* bei der Ausübung *ihrer/seines* Dienstes oder aufgrund *ihrer/seiner* dienstlichen Stellung bekannt gewordenen Angelegenheiten, die nicht offenkundig sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a Sozialgesetzbuch VIII. In diesem Fall besteht eine unmittelbare Mitteilungspflicht.
- (2) *Frau/Herr* _____ wird auf die Wahrung der bereichsspezifischen und allgemeinen Datenschutzbestimmungen hingewiesen, insbesondere auf § 6 und § 26 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland, und auf das Datengeheimnis verpflichtet. Danach ist es u. a. untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Verstöße gegen das Datengeheimnis sind Pflichtverletzungen und können rechtliche –

insbesondere arbeitsrechtliche – Konsequenzen haben (vgl. ausgehändigtes Merkblatt über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche von Westfalen).

§ 13 Nebenabrede

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: _____.

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

- von zwei Wochen zum Monatsschluss
- von _____ zum _____

schriftlich gekündigt werden.

§ 14 Änderungen, Ergänzungen

(1) Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages

- sowie die Vereinbarung von Nebenabreden
- einschließlich der Nebenabrede sowie die Vereinbarung weiterer Nebenabreden

sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 2 BAT-KF).

(2) Frau/Herrn _____ ist das Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausgehändigt worden.

(3) Dieser Arbeitsvertrag wird zweifach/dreifach ausgefertigt. Jede Vertragspartei sowie das Landeskirchenamt erhält je eine Ausfertigung.

_____	_____	_____
Ort	Datum	Bezeichnung des Rechtsträgers
_____	_____	_____
(Mitarbeiterin/Mitarbeiter)		Vertretungsorgan des kirchlichen Rechtsträgers
		*)

		(Unterschrift)

		(Unterschrift)

		(Unterschrift)

		(Unterschrift)

(Siegel)

Hinweis für die Personalabteilung

***) Unterzeichnung durch den kirchlichen Rechtsträger**

Kirchengemeinde 3 Unterschriften – Presbyteriumsvorsitzende/r und zwei gewählte Mitglieder des Presbyteriums (s. Art. 70 Abs. 2 Kirchenordnung)

Kirchenkreis 2 Unterschriften – Superintendentin/Superintendent und ein weiteres Mitglied des Kreissynodalvorstandes (s. Art. 111 Abs. 3 Kirchenordnung)

Muster Dienstanweisung für Mitarbeitende nach VSBMO

Dienstanweisung

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

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

I. Dienst- und Fachaufsicht

Sie sind

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

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

Weisungsberechtigt im Sinne der Fachaufsicht ist ferner: _____

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

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

II. Aufgaben

Ihnen werden als

Diakonin/Diakon (bei entsprechendem Abschluss und vorhandener Urkunde)

oder

Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge (bei entsprechendem Abschluss und vorhandener Urkunde)

oder

Mitarbeitende/Mitarbeitender in der gemeindepädagogischen Arbeit

oder

Mitarbeitende/Mitarbeitender in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

folgende Aufgaben übertragen:

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

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

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

III. Fortbildung und Supervision

Sie sind gemäß § 15 Absatz 1 VSBMO verpflichtet, durch Besuch von Fortbildungskursen und Fachtagungen an Ihrer Weiterbildung zu arbeiten. Hierfür wird Ihnen gemäß § 15 Absatz 2 und 3 VSBMO die erforderliche Zeit zur

Verfügung gestellt. Die Planung stimmen Sie mit Ihrer bzw. Ihrem Fachvorgesetzten ab und melden sich nach Genehmigung durch die Dienstvorgesetzte bzw. den Dienstvorgesetzten zu den geplanten Fortbildungen an. Sie haben die Möglichkeit, nach der Verordnung für die Supervision der EKvW zur Klärung von Fragen, Konflikten und Entwicklungen innerhalb Ihres Dienstes Supervision zu beantragen.

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

IV. Weitere Regelungen

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

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

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

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

V. Änderung der Dienstanweisung

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

_____, Datum _____

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

(Unterschrift)

(Unterschrift)

Kenntnis genommen und eine Ausfertigung erhalten:

_____, Datum _____

(Mitarbeitende/Mitarbeitender)

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

Bielefeld, _____
Datum

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Im Auftrag

Mindestanforderungen nach § 16 VSBMO für Ausstattung und Arbeitsmittel

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