



Beteiligungsverfahren



zur

**ERSTELLUNG EINES
DIAKONINNENGESETZES**

**Eckpunkte eines Kirchengesetzes
über den Dienst der Diakoninnen und Diakone
(Diakoninnengesetz¹ – DiakG) in der
Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

Stand Oktober 2022

<u>Inhaltsübersicht</u>		Seite
I.	Vorwort	3
II.	Ausgangslage und Ziele	4
III.	Inhalte eines zukünftigen Diakoninnengesetzes	6
1.	Präambel	6
2.	Anstellungsvoraussetzungen	6
3.	Amt der öffentlichen Verkündigung	7
4.	Netzwerk- und Strukturarbeit	8
5.	Überleitung auf die Anstellungsebene der Landeskirche	8
6.	Personalgestellung	10
7.	Verfahren der Anstellung/ Stellenwechsel	11
8.	Verantwortung für die Stellenplanung	12
9.	Stellenfinanzierung	12
10.	Mitarbeitervertretung	13
11.	Personalentwicklung/ Aus- und Fortbildung	14
12.	Dienst- und Fachaufsicht	15
13.	Mitgliedschaft in kirchlichen Gremien	15
IV.	Geplanter Ablauf des Beteiligungsverfahrens	16
V.	Anhang	
a)	Kompetenzmatrix der Diakon*innen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers	17
b)	Grafiken zu Anstellungsträgern, Alter, Renteneintritten und Ausbildungsstätten der Diakon*innen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers	20
c)	<i>Quellenangaben und Links zu weiterführenden Informationen</i>	23

I. Vorwort

Mit dem vorliegenden Eckpunktepapier lädt das Landeskirchenamt zur Diskussion über die inhaltlichen Eckpunkte eines künftigen Kirchengesetzes über den Dienst der derzeit rund 500 in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers beschäftigten Diakon*innen (im Folgenden: Diakoninnengesetz) ein.² Ein erster Entwurf des Eckpunktepapiers, der auf Vorarbeiten der 25. Landessynode aus dem Jahr 2019 zurückgreifen konnte³, wurde von einer Arbeitsgruppe des Landeskirchenamtes vorbereitet und 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 der Diskussionen auf der Jahreskonferenz der Diakon*innen im Jahr 2022, bei den Studientagen Personalentwicklung, in Kirchenkreis- und Diakoninnenkonferenzen und einzelner Stellungnahmen (z.B. der Fakultät V der Hochschule Hannover, des Bischofsrates oder des Pastorenausschusses) ist es überarbeitet und vom Landeskirchenamt als Grundlage eines öffentlichen Stellungnahmeverfahrens beschlossen worden⁴.

Das Stellungnahmeverfahren beginnt am 15. Oktober 2022 und endet am 31. Januar 2023. Im Anschluss wird das Landeskirchenamt die Ergebnisse auswerten, bei einem zweiten Fachtag am 8. Februar 2023 zur Diskussion stellen und auf dieser Grundlage einen Gesetzentwurf erstellen. Es ist beabsichtigt, den Gesetzentwurf im Frühjahr 2023 in die Landessynode einzubringen.

II. Ausgangslage, Ziele

Die Landeskirche befindet sich in einem tiefgreifenden Transformationsprozess, weil sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen kirchlichen Handelns grundlegend verändern. Die Kompetenzen von Diakon*innen in Bereichen wie z.B. der Gemeinwesendiakonie, der Sozialraumarbeit, der Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen, der Gewinnung und der Begleitung Ehrenamtlicher, aber auch das Wissen und die Praxiserfahrungen im Bereich der Sozialen Arbeit werden in der Kirche der Zukunft eine wesentliche Rolle spielen. Das zeigt auch die Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD von 2018 über die Berufszufriedenheit der Diakon*innen in der Landeskirche Hannovers: Die Anstellungsträger wünschen sich von ihren Diakon*innen einen häufigeren Einsatz eben dieser Kompetenzen.⁵ Diakon*innen sind Brückenbauer*innen zwischen verfasster Kirche, Diakonie und Gesellschaft. Sie gestalten die diakonische Dimension der Kirche in diversen Strukturen und führen ihren Dienst in partner-schaftlicher Zusammenarbeit mit anderen Diensten aus.

Andererseits zeigt sich in der Berufsgruppe der Diakon*innen bereits jetzt ein erheblicher Fachkräftemangel, der sich durch die hohe Zahl derer, die in den kommenden Jahren in den Ruhestand eintreten werden, noch deutlich vergrößern wird. Das liegt auch daran, dass Arbeits- und Stellenbedingungen oft zu fragil und vielfach nicht auf die in den sehr unterschiedlichen Ausbildungs- und Studiengängen erlangten Kompetenzen der Diakon*innen ausgelegt sind. Diakonische Einrichtungen beispielsweise spielen gegenwärtig als Anstellungsträgerinnen oder Einsatzort eine eher untergeordnete Rolle. Tätigkeiten in der Krankenhausseelsorge, Kirchenleitungs-Aufgaben oder Beratungsfunktionen sind selten anzutreffen. Hinzu kommt, dass berufsbiografische Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen kaum gegeben sind. Trotz eines enormen Interesses am Studium selbst (etwa an der Hochschule Hannover 140 Interessent*innen für 40 Plätze) finden aus diesen Gründen nur ein Teil der Studienabgänger*innen den Weg in die vielen freien Stellen der Landeskirche.

- Vor diesem Hintergrund soll das Diakoninnengesetz dazu beitragen, die **Bedeutung des Berufsbildes der Diakon*innen, ihrer Kompetenzen und ihrer Entwicklungsmöglichkeiten** für die Unterstützung kirchlicher Entwicklungsprozesse stärker herauszustellen und
- gleichzeitig die **Attraktivität der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers als Arbeitgeberin** für Diakon*innen zu erhöhen.

Mittel, um dieses Ziel zu erreichen, sind vor allem

- eine **Schärfung des Profils** innerhalb der Zusammenarbeit beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitender **in interprofessionellen Teams**,
- eine **transparente Beschreibung der Anstellungsvoraussetzungen**, die dadurch gleichzeitig klare Möglichkeiten des **Quereinstiegs** eröffnet,
- bessere Steuerungsmöglichkeiten für die **Personalplanung und die individuelle Personalentwicklung** durch eine **landeskirchliche Anstellung**,
- eine Zusammenfassung der bisher verstreuten Regelungen in einem **einheitlichen Gesetz**, dessen wesentliche Aussagen in einer **Rechtsverordnung** näher ausgeführt werden.

III. Inhalte eines zukünftigen Diakoninnengesetzes

Folgende Themen soll das Diakoninnengesetz regeln:

1. Präambel

Diakon*innen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nehmen einen diakonischen, sozialarbeiterischen, seelsorglichen und gemeindepädagogischen Dienst im Rahmen des Verkündigungsauftrages der Kirche wahr.

Sie haben teil an der Kommunikation des Evangeliums durch bildendes, unterstützendes und verkündigendes Handeln in Wort und Tat und tragen so zum Aufbau der Kirche bei. Sie bewegen sich „an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Zielgruppen, Milieus und Formen kirchlicher Arbeit“⁶ und können zielgruppenspezifisch, sozialräumlich, thematisch spezialisiert und leitend tätig sein.

2. Anstellungsvoraussetzungen

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

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

Die zu absolvierende Regelausbildung für die Anstellung als Diakon*in in der Landeskirche ist der Studiengang Soziale Arbeit und Religionspädagogik (Doppelbachelor/Doppeldiplom) 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“ anerkannt ist.⁷

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). Das IBA wird in landeskirchlicher Trägerschaft durchgeführt. Arbeitsrechtlich stellt das IBA ein Ausbildungsverhältnis dar. Den Absolvent*innen des IBA wird nach dessen erfolgreichem Abschluss ein Beschäftigungs-

verhältnis zur Landeskirche angeboten, das zunächst auf zwei Jahre befristet ist und danach in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt werden kann.

Als gleichwertig angesehen werden kann eine mindestens dreijährige Fachschulausbildung an einer landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätte oder eine mindestens zweijährige Ausbildung zum/zur Diakon*in in Verbindung mit einer staatlichen Qualifikation als Erzieher*in oder Sozialarbeiter*in. Abschlüsse solcher Fachschulen (ohne Hochschulabschluss) sollen durch ein landeskirchlich begleitetes Anerkennungsjahr mit einem internen Beurteilungsverfahren und müssen durch eine entsprechende Aufbauausbildung mit abschließendem Kolloquium ergänzt werden. In dieser Aufbauausbildung soll auch die FEA-Pflicht erfüllt werden. Nach erfolgreich abgeschlossener Aufbauausbildung können die Diakon*innen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zur Landeskirche übernommen werden.

Das Landeskirchenamt kann darüber hinaus andere Ausbildungen anerkennen, wenn sie einem der o.g. Ausbildungsgänge als gleichwertig anzusehen sind oder sie durch entsprechende Aufbauausbildungen, Weiterqualifizierungsmaßnahmen oder eine Ergänzungsausbildung einer solchen gleichgestellt werden können. Einzelheiten werden durch die ergänzende Rechtsverordnung und ggf. weitere Ausführungsbestimmungen geregelt.

3. Amt der öffentlichen Verkündigung

Diakon*innen werden zu Beginn ihres Dienstes durch den*die Regionalbischof*in eingesegnet. Die Einsegnung setzt den Abschluss einer Ausbildung nach den gesetzlich geregelten Anstellungsvoraussetzungen voraus. Eingesegnet werden kann, wer in einem Beschäftigungsverhältnis als Diakon*in zur Landeskirche oder zu einer selbständigen diakonischen oder anderen Einrichtung steht, die der Landeskirche nach Artikel 18 der Kirchenverfassung⁸ zugeordnet ist oder wer ein solches Beschäftigungsverhältnis in Aussicht hat.

Das Diakoninnengesetz bildet gleichzeitig die gesetzliche Grundlage für eine Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung, wie sie in Artikel 12 Abs. 4 der Kirchenverfassung vorgesehen ist. ⁹ Voraussetzung dafür ist die nachgewiesene erfolgreiche Teilnahme an einer homiletisch-liturgischen Weiterbildung, die dem Umfang nach etwa dem Prädikant*innenkurs für theologisch Vorqualifizierte entspricht (Erlangung eines „Spezialmandats“ laut EKD-Text 137.1, S. 32-33¹⁰). Sämtliche Diakon*innen schließen diese bereits im ersten Dienstjahr ab.¹¹

Die Berufung zum Amt der öffentlichen Verkündigung erfolgt einmalig und unbefristet innerhalb eines Gottesdienstes. Sie berechtigt im Rahmen des jeweiligen dienstlichen Auftrags zur öffentlichen Wortverkündigung und zur selbständigen Leitung von Abendmahlsfeiern, ohne dass dafür eine Genehmigung erforderlich ist. Die sich aus der Berufung ergebenden Rechte

ruhen bei Dienstaufträgen, in denen die öffentliche Wort-verkündigung und Sakramentsverwaltung nicht eingeschlossen ist. Ein Rechtsanspruch auf eine Beauftragung besteht nicht.¹²

Kasualien und nicht zielgruppenspezifische Gottesdienste und Andachten sind in der Regel pastorale Aufgaben, die Diakon*innen nur in Ausnahmefällen und nur nach Rücksprache mit dem zuständigen Pfarramt sowie mit im Vorfeld absolvierten Weiterbildungsmodulen durchführen dürfen, es sei denn, sie sind in der gültigen Dienstanweisung bereits aufgeführt.¹³

Diakon*innen, die keine Anstellung innerhalb der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers haben, können sich im Rahmen eines Ehrenamtes als Diakon*in im Ehrenamt beauftragen lassen, wenn die Beauftragung an einen bestimmten Dienst in einer kirchlichen Körperschaft oder einer der Kirche zugeordneten kirchlichen Einrichtungen gebunden ist.

4. Netzwerk- und Strukturarbeit

Die Teilnahme an der **Jahreskonferenz der Diakon*innen** in der Landeskirche ist für alle landeskirchlich angestellten Diakon*innen 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 Diakon*innen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“, 2020).

Die Jahreskonferenz, die auf Einladung der Regionalbischöf*innen stattfindenden **Sprengelekonvente** (Artikel 55 Abs. 4 Nr. 2 KVerf) und die **Kirchenkreiskonferenzen** (§ 51 Abs. 2 Nr. 2 der Kirchenkreisordnung) sind Dienstgeschäfte.

Die **Diakoniegemeinschaften** sind freiwillige Zusammenschlüsse von Diakon*innen. 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 grundlegenden berufspolitischen Entscheidungen einbezogen. Werden Diakon*innen, die Mitglieder einer Diakoniegemeinschaft sind, eingeseget, so wird diese beteiligt.

5. Überleitung auf die Anstellungsebene der Landeskirche

Alle Diakon*innen, die bisher bei anderen kirchlichen Körperschaften, insbesondere bei Kirchenkreisen beschäftigt sind, werden bis zum 31. Dezember 2028 in ein Anstellungsverhältnis zur Landeskirche übergeleitet. Das gilt auch für die Diakon*innen, deren Stellen ganz oder teilweise fremdfinanziert werden, z.B. durch Fördervereine.

Unberührt bleibt die Anstellung in rechtlich selbständigen diakonischen Einrichtungen oder anderen **rechtlich selbständigen Einrichtungen** wie z.B. Bildungseinrichtungen. Um einen personellen Austausch zwischen der verfassten Kirche und anderen Formen kirchlichen Lebens

zu fördern, wird aber angestrebt, künftig vermehrt eine Personalgestaltung landeskirchlich angestellter Diakon*innen zu diakonischen oder anderen rechtlich selbständigen Formen kirchlichen Lebens zu ermöglichen. Das entspricht der von der Kirchenverfassung (Art. 3 Abs. 1) gewollten Unterstützung und Förderung anderer Formen kirchlichen Lebens, setzt aber eine Klärung noch offener Fragen voraus, wie z.B. eine Klärung der Umsatzsteuerpflichtigkeit eines damit ggf. einhergehenden Leistungsaustauschs.

Nicht übergeleitet werden Personen, die als Diakon*innen ausgebildet sind, aber **im kirchlichen Dienst eine andere Tätigkeit ausüben**, z.B. als Fundraiser*in oder Öffentlichkeitsbeauftragte*r. 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.

Die Überleitung in ein Beschäftigungsverhältnis mit der Landeskirche erfolgt innerhalb eines **Zeitkorridors bis 31. Dezember 2028 (Ende des Planungszeitraums nach dem Finanzausgleichsgesetz) im Rahmen einer einvernehmlichen Vertragsänderung**. Diakon*innen, die innerhalb dieses Zeitraums das gesetzliche Ruhestandsalter erreichen, können von einer Überleitung ausgenommen werden. Diese Voraussetzung trifft auf alle Diakon*innen zu, die vor dem 01. Mai 1962 geboren sind.

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, so dass sämtliche Vertragsinhalte fortbestehen. Nach den Erfahrungen zurückliegender Prozesse zur Überleitung von Beschäftigungsverhältnissen wird ungeachtet dessen eine motivierende Begleitung der Diakon*innen erforderlich sein.

Ab dem Inkrafttreten des DiakG können **andere kirchliche Körperschaften** als die Landeskirche keine Beschäftigungsverhältnisse als Diakon*in mehr begründen.

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.

6. Personalgestellung

Die von der Landeskirche angestellten Diakon*innen werden von der Landeskirche im Rahmen einer Personalgestellung bei den Kirchenkreisen beschäftigt. Die Modalitäten der Personalgestellung zwischen der Landeskirche und den Kirchenkreisen (Einsatzstellen) werden in einem Gestellungsvertrag geregelt.

Der Einsatzbereich innerhalb des Kirchenkreises wird im Rahmen der Stellenbeschreibung und der Dienstanweisung (siehe unter 7.) konkretisiert. Dies bietet die Möglichkeit, darauf hinzuwirken, die Stellen und ihre jeweiligen Zuschnitte attraktiv auszugestalten.

Der Dienort wird im Dienstvertrag zwischen dem*der Diakon*in und der Landeskirche nicht festgelegt. Diese Festlegung erfolgt stattdessen entsprechend dem jeweils geltenden Gestellungsvertrag zwischen der Landeskirche und dem Kirchenkreis in der Niederschrift zum Nachweisgesetz.

Arbeitsrechtlich ist es nicht möglich, die Beschäftigung bei einem Kirchenkreis als Versetzung zu qualifizieren. Denn nach § 4 TV-L kommt eine Versetzung zu einem anderen Rechtsträger nicht in Betracht, sondern nur eine Versetzung zu einer anderen Dienststelle bzw. zu einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers. Mitarbeitervertretungsrechtlich gilt eine andere Rechtslage (siehe unter 10.).

Im Rahmen des Gestellungsvertrages gilt zwischen der Landeskirche und dem jeweiligen Kirchenkreis folgende Zuständigkeitsverteilung:

- 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 Diakon*innen dem Weisungsrecht der Dienststellenleitungen der Kirchenkreise. Zuständig sind also die Kirchenkreisvorstände bzw. die Superintendent*innen als deren Vorsitzende (siehe unter 12.).
- Die Landeskirche ist verpflichtet, den Gestellungsvertrag mit dem Kirchenkreis zu kündigen, wenn die*der gestellte Diakon*in in einem Auswahlverfahren für eine Stelle in einem anderen Kirchenkreis oder in einer landeskirchlichen Einrichtung ausgewählt wurde.
- Im Übrigen ist die Landeskirche nicht berechtigt, den Gestellungsvertrag von sich aus zu beenden. Sie kann die gestellten Diakon*innen im Interesse ihrer beruflichen Weiterentwicklung jedoch auf zu besetzende Stellen hinweisen oder sie in einem Besetzungsverfahren vorschlagen (siehe 7.). Bei eventuellen Störungen in der Zusammenarbeit zwischen dem Kirchenkreis und dem*der Diakon*in wird im Einvernehmen zwischen der betroffenen Person, der Landeskirche und dem betroffenen Kirchenkreis nach Möglichkeiten eines Stellenwechsels gesucht.

– Gestellungsverträge können nur mit Kirchenkreisen abgeschlossen werden. Andere kirchliche Körperschaften wie z.B. Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände oder Gesamtkirchengemeinden kommen als Partner eines Gestellungsvertrages nicht in Betracht. Eine Personalgestellung scheidet ebenfalls aus für Fördervereine und andere privatrechtlich organisierte juristische Personen.

7. Verfahren der Anstellung/ Stellenwechsel

Ist in einem Kirchenkreis eine freie Diakon*innen-Stelle zu besetzen, teilt der Kirchenkreis dem Landeskirchenamt mit, wie das Profil der Stelle gestaltet sein soll und welche fachlichen und persönlichen Anforderungen mit der Stelle verbunden sind. Er übermittelt dem Landeskirchenamt zur weiteren einvernehmlichen Abstimmung einen Entwurf des Ausschreibungstextes sowie die Grundzüge der Stellenbeschreibung und einer Dienstanweisung.

Bei besonderen Stellenprofilen (siehe unter 11.) bedarf es einer konkretisierten Stellenbeschreibung, um die Stelle individuell bewerten und die tariflich zutreffende Eingruppierung festlegen zu können.

Das Abstimmungsverfahren vor der Stellenausschreibung entspricht nicht nur der gemeinsamen Verantwortung von Landeskirche und Kirchenkreis als Arbeitgeber und Einsatzstelle. Er soll gleichzeitig sicherstellen, dass der Stellenzuschnitt auch aus der Perspektive der Landeskirche als Arbeitgeber dem Ziel einer attraktiven Gestaltung der Arbeitsverhältnisse von Diakon*innen entspricht. Dem in der Vergangenheit mitunter beklagten Problem einer zu weit reichenden Stellenzersplitterung kann dadurch vorgebeugt werden, ohne dass die Gestaltungsfreiheit der Kirchenkreise unnötig eingeschränkt wird. Gleichzeitig wird damit auch der Verwaltungsaufwand vermieden, der bislang mit dem Verfahren zur nachträglichen Genehmigung der Dienstanweisung verbunden ist.

Die zu besetzende Stelle muss in jedem Fall ausgeschrieben werden. Stellenausschreibungen werden durch die Landeskirche auf der Internet-Seite www.freie-diakoninnenstellen.de veröffentlicht.

Die Bewerbungen gehen beim Landeskirchenamt ein. Das Landeskirchenamt prüft, ob die Bewerber*innen über die für die Stelle erforderlichen Anstellungsvoraussetzungen verfügen. Sämtliche Bewerbungen, die diese Voraussetzungen erfüllen, leitet das Landeskirchenamt an den Kirchenkreisvorstand weiter. Es kann dabei Empfehlungen abgeben, welche Bewerber*innen eingeladen werden sollen, und es kann das Feld der vorliegenden Bewerbungen durch eigene Vorschläge aus dem Bestand der bereits landeskirchlich angestellten Diakon*innen ergänzen. Wenn keine Bewerbungen eingegangen sind, kann das Landeskirchenamt dem Kirchenkreis eigene Vorschläge übermitteln.

Die weitere Gestaltung des Auswahlverfahrens einschließlich der Durchführung der Auswahlgespräche fällt in die Zuständigkeit des Kirchenkreisvorstandes oder eines aus seiner Mitte zu bildenden Personalausschusses.

Die Auswahlgespräche finden vor Ort statt. Eine Vertretung des Landeskirchenamtes ist berechtigt, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen. Dies gilt insbesondere, wenn Bewerbungen von Personen in die Auswahl genommen werden, die noch nicht in einem Anstellungsverhältnis zur Landeskirche stehen. Denn für eine erstmalige Anstellung im landeskirchlichen Dienst liegt die Letztverantwortung beim Landeskirchenamt. Bei erstmaligen Anstellungen kann das Landeskirchenamt daher einer Anstellung widersprechen.

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens teilt der Kirchenkreisvorstand dem Landeskirchenamt seine Auswahlentscheidung mit und beantragt die Gestellung bzw. Neuanstellung und Gestellung der ausgewählten Person. Das Landeskirchenamt nimmt die Neuanstellung und/oder Personalgestellung vor.

Nur bei einer Neuanstellung und erstmaligen Gestellung an den Kirchenkreis gilt die übliche sechsmonatige Probezeit, die durch das LKA begleitet werden kann.

8. Verantwortung für die Stellenplanung

Ungeachtet der landeskirchlichen Anstellung verbleibt die Verantwortung für die Stellenplanung wie bei den Pfarrstellen bei den Kirchenkreisen. Diakon*innenstellen sind daher wie bisher in den Stellenrahmenplänen der Kirchenkreise auszuweisen.

Durch die Stellenrahmenpläne, die vom Landeskirchenamt genehmigt werden, hat die Landeskirche trotz der Planungshoheit der Kirchenkreise ähnlich wie bei Pfarrstellen gleichwohl eine ausreichend verlässliche Grundlage für ihre Haushaltsplanung.

9. Stellenfinanzierung

Für die Finanzierung von Diakon*innenstellen gelten an Stelle einer Einzelabrechnung im Rahmen des Gestellungsvertrages künftig dieselben Grundsätze wie für die Finanzierung von Pfarrstellen: die Mittel für die Finanzierung der Diakon*innenstellen sind grundsätzlich ebenso wie die Mittel für die Finanzierung der Pfarrstellen Teil der Gesamtzuweisung. Weil die Diakon*innen künftig aus dem landeskirchlichen Haushalt bezahlt werden, wird der Personalaufwand aber wie bei den Pfarrstellen mit der Gesamtzuweisung verrechnet, und die Gesamtzuweisung wird entsprechend gekürzt. § 10 des Finanzausgleichgesetzes ist entsprechend zu ändern.

Durch dieses Verfahren ist unabhängig vom Vorliegen möglicher Befreiungstatbestände nach § 4 des Umsatzsteuergesetzes ein umsatzsteuerpflichtiger Leistungsaustausch ausgeschlossen.

Grundlage der Verrechnung ist - ähnlich wie bei den Pfarrstellen - ein aus dem Arbeitgeberbrutto auf der Grundlage einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 zu berechnender Durchschnittsbetrag. Sollte es perspektivisch Stellen geben, die nach EG 11 bewertet sind

(siehe unter 11.), wird bei der Verrechnung der Personalkosten mit der Gesamtzuweisung ein Zuschlag auf den Verrechnungsbetrag erhoben.

Zu verrechnen sind alle im Stellenrahmenplan des Kirchenkreises vorgesehenen und tatsächlich besetzten Stellen. Bei Vakanzen stehen die Mittel aus der Gesamtzuweisung den Kirchenkreisen daher wie bisher zu Verfügung.

Zur Finanzierung von Übergängen oder zur vorübergehenden Finanzierung nicht einsetzbarer Personen wird es erforderlich sein, im landeskirchlichen Haushalt im begrenzten Umfang Mittel vorzuhalten. Die Bemessung dieser Mittel wird wesentlich von der weiteren Entwicklung des landeskirchlichen Haushalts abhängen. Um eine möglichst weitgehende Kostenneutralität zu erreichen, ist vorgesehen, die bislang bereitgestellten Mittel für Einzelzuweisungen zur Mitfinanzierung der Personalkosten beschränkt einsatzfähiger Mitarbeitender (sog. „Poolmittel“) bei Ausscheiden dieser Mitarbeitenden schrittweise zu verringern. Neue Einzelzuweisungen aus diesen Mitteln werden schon jetzt nicht mehr gewährt.

Auch Diakon*innen, die zurzeit auf ganz oder teilweise drittmittelfinanzierten Stellen tätig sind, sind in die landeskirchliche Anstellung überzuleiten. Ähnlich wie bei drittmittelfinanzierten Pfarrstellen(-anteilen) muss das Finanzierungsrisiko in diesem Fall aber bei den Kirchenkreisen verbleiben. Die Stellen müssen auch bei Ausfall einer Drittmittelfinanzierung in dem Umfang verrechnet werden, wie sie im Stellenrahmenplan vorgesehen sind.

10. Mitarbeitervertretung

Mitarbeitervertretungsrechtlich sind Diakon*innen bei einer Anstellung auf der landeskirchlichen Ebene mit Gestellung für den konkreten Dienst in einem Kirchenkreis zwei Dienststellen zugeordnet, 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.

Die Zuordnung zur Mitarbeitervertretung des Beschäftigungs-Kirchenkreises ergibt sich 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 Mitarbeiter*innen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Aufgrund dieser Öffnungsklausel kann in das landeskirchliche Gesetz zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes eine Regelung aufgenommen werden, die für die Berufsgruppe der Diakon*innen die Bildung einer gesonderten Mitarbeitervertretung vorsieht. Für diese gelten die allgemeinen Bestimmungen des MVG-EKD: Bei 469 Diakon*innen (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.

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. d 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).

11. Personalentwicklung/ Fort- und Weiterbildung

Diakon*innen sind berechtigt und verpflichtet, zur Stärkung ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenzen, zur Spezialisierung sowie zu ihrer berufsbiographischen Entwicklung regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Näheres regeln die Fortbildungsrichtlinien der Landeskirche. In der Landeskirche sollen zukünftig strukturierte Wege eröffnet werden, in denen von Beginn an die gesamte Qualifikationsbreite der Diakon*innen für die berufliche Entwicklung und eine Perspektivschaffung genutzt werden kann. Dazu gehören auch langfristige Fort- und Weiterbildungsgänge für

weitere berufliche Verwendungen und ggf. Perspektiven für Höhergruppierungen. Entsprechende Stellen (-profile) sind zu schaffen.¹⁴

12. Dienst- und Fachaufsicht

Die Dienstaufsicht führt der oder die für den Einsatzort zuständige Superintendent*in. Er*Sie übt auch das Weisungsrecht in Vertretung für den Kirchenkreisvorstand aus. Die Fachaufsicht übt das im Landeskirchenamt zuständige Fachreferat aus.

13. Mitgliedschaft in kirchlichen Gremien

Diakon*innen können nach den Bestimmungen der Kirchenkreisordnung auch dann in Kirchengenständen, Kirchenkreissynoden und die Landessynode gewählt oder berufen werden, wenn sie in einem Anstellungsverhältnis zur Landeskirche stehen. Zusätzlich haben sie künftig die Möglichkeit, für den Kirchenkreisvorstand zu kandidieren.

IV. Geplanter Ablauf des Beteiligungsverfahrens

15. Oktober 2022 – 31. Januar 2023:

Öffentliches Beteiligungsverfahren

8. Februar 2023:

2. Fachtag

Januar bis Mai 2023:

**Auswertung der Stellungnahmen, Erstellung Gesetzesentwurf durch das
Landeskirchenamt**

Mai 2023 :

Einbringung in Landessynode

November 2023:

Beschlussfassung in Landessynode

01.01.2024: Inkrafttreten des Diakoninnengesetzes

V. Anhang

a) Kompetenzmatrix

Kompetenzmatrix der Diakon*innen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

PRÄAMBEL

DIAKON*INNEN IN DER EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS NEHMEN EINEN DIAKONISCHEN, SOZIALARBEITERISCHEN, SEELSORGLICHEN UND GEMEINDEPÄDAGOGISCHEN DIENST IM RAHMEN DES VERKÜNDIGUNGS-AUFTRAGES DER KIRCHE WAHR (PÄDAGOGISCHE DIMENSION KIRCHLICHEN HANDELNS). SIE HABEN TEIL AN DER KOMMUNIKATION DES EVANGELIUMS DURCH BILDENDES, UNTERSTÜTZENDES UND VERKÜNDIGENDES HANDELN IN WORT UND TAT UND TRAGEN SO ZUM AUFBAU DER KIRCHE BEI. SIE BEWEGEN SICH „AN DER SCHNITTSTELLE ZWISCHEN VERSCHIEDENEN ZIELGRUPPEN, MILIEUS UND FORMEN KIRCHLICHER ARBEIT“ UND KÖNNEN ZIELGRUPPENSPEZIFISCH, SOZIALRÄUMLICH, THEMATISCH SPEZIALISIERT UND LEITEND TÄTIG SEIN. DIE DIAKONISCHE ARBEIT DER KIRCHE IST EIN WICHTIGER BEITRAG DES CHRISTLICHEN GLAUBENS ZUR GESELLSCHAFTLICHEN VERANTWORTUNG DER KIRCHEN. TÄTIGKEITEN WIE Z.B. GEMEINWESENDIAKONIE, SOZIALRAUMARBEIT, DIE ARBEIT MIT UNTERSCHIEDLICHEN ZIELGRUPPEN ODER AUCH DIE GEWINNUNG UND BEGLEITUNG EHRENAMTLICHER WERDEN IN DER KIRCHE DER ZUKUNFT EINE WESENTLICHE ROLLE SPIELEN. DIAKON*INNEN SIND BRÜCKENBAUER*INNEN ZWISCHEN VERFASSTER KIRCHE, DIAKONIE UND GESELLSCHAFT.

1

Inhalte der Regelausbildung nach DQR 6 zur Anstellung als Diakon*in in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers:²

Innerhalb der Ausbildung/ des Studiums zu erwerbende Kompetenzen:

theologische Grundkompetenz

pädagogische Kompetenz (bilden)

diakonische Kompetenz (unterstützen)

theologische Kompetenz (verkündigen)

Religionspädagogik

Äquivalenzbereich

Soziale Arbeit (nur bei Doppelbachelor)

- Religions- und Gemeindepädagogik
- Theologie
- Diakoniewissenschaft

- Soziologie
- Pädagogik
- Psychologie

- Sozialarbeitswissenschaft
- gesellschaftliche Bedingungen und normative Grundlagen der Sozialen Arbeit (Recht, Ethik)

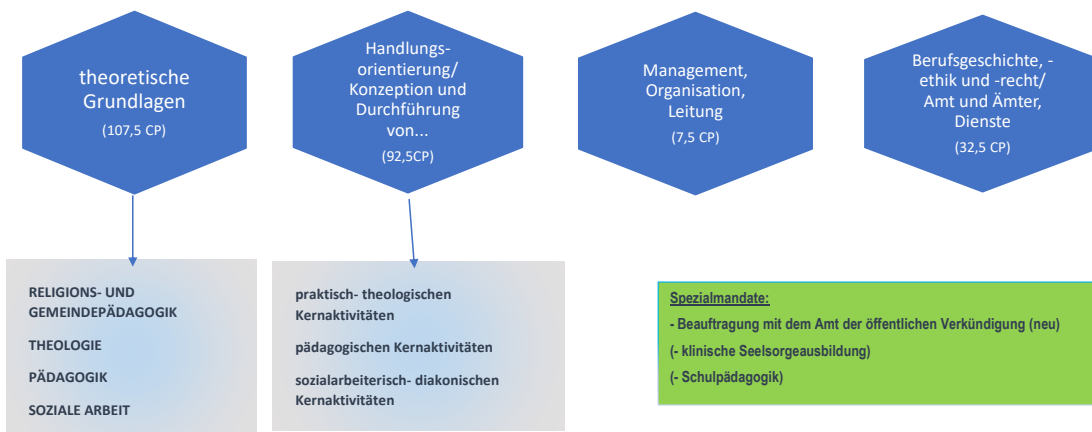
Studienbegleitende Praxis, Projektstudium

(Integriertes) Berufsamerkennungsjahr

(Anstellungsträger Kirchenkreise/Diakonie, Refinanzierung durch die Landeskirche Hannovers, Abschluss mit dem Kolloquium zur kirchlichen Anerkennung als Diakon*in, bei Doppelbachelor HSH zusätzlich staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter*in)

Beispiel: Abschluss an der Hochschule Hannover, Fakultät V- Doppelbachelor Religionspädagogik und Soziale Arbeit als diakonisch- gemeindepädagogisches Ausbildungs- und Studiengangprofil

(240 Credit Points/ 1 CP=30 Zeitstunden, Kernfach Religionspädagogik 60 CP, Kernfach Soziale Arbeit 60 CP, Äquivalenzbereich 120 CP).³



¹ „Eckpunkte zur Erstellung eines Kirchengesetzes zu Ausbildung und Dienst der Diakon*innen (DiakG) in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“, Stand September 2021, S.6

² Vgl.: Modulhandbuch des Bachelorstudiengangs Religionspädagogik und Soziale Arbeit, Hochschule Hannover Fak. V, S. 6-7; https://fs.hshannover.de/fileadmin/HSH/Fakultaet_V/Bilder/Studium/Bachelor/Relpaed/Modulhandbuch/012_MH-BRS-PO-2021-SoSe-2022-Stand-09_03_2022.pdf

³ Vgl.: EKD Texte 118 „Perspektiven für diakonisch- gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile“, S. 108-114; eine Auflistung der in allen Studien- und Ausbildungsgängen zu erwerbenden theologischen Grundkompetenzen befindet sich im EKD Text 137, S. 30 https://www.ekd.de/ekd_text118.htm https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd-texte_137-1_2021.pdf

Schlüsselkompetenzen von Diakon*innen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers¹

Religionspädagogik/ Diakonie	Soziale Arbeit
religionspädagogische und gemeindepädagogische Kompetenz (paideia)² - pädagogisches Wissen und Handlungsgrundlagen für die jeweiligen Zielgruppe - formale, nonformale und informelle (religiöse) Bildungsprozesse und Lernwelten zielgruppenspezifisch und situationsangemessen wahrnehmen und gestalten (unterrichten- informieren- beraten- arrangieren- animieren) - zielgruppengerechte und alltagstaugliche Vermittlung von Glaubensinhalten	sozialpädagogische Kompetenz (paideia) - pädagogisches Wissen und Handlungsgrundlagen für die jeweiligen Zielgruppe - formale, nonformale und informelle Bildungsprozesse und Lernwelten zielgruppenspezifisch und situationsangemessen wahrnehmen und gestalten
diakonische und gemeinwesendiakonische Kompetenz (diakonia) - gesellschaftliche Bedingungen diakonischer Arbeit wahrnehmen, analysieren und verstehen und dementsprechend sozialdiakonisch denken und handeln - Ressourcen, Bedarfe und Notlagen im Gemeinwesen erkennen und bedarfsorientierte (Hilfs-) Angebote konzipieren und durchführen erkennen - sozialpolitische und sozialanwaltschaftliche Aktivitäten theologisch begründen und initiieren - Kirche und Diakonie als Akteurin im Gemeinwesen entwickeln. - Brückenbau zwischen verfasster Kirche, Diakonie und Gesellschaft (Netzwerk- und Schnittstellenkompetenz)	sozialraumkompetenz (diakonia) - gesellschaftliche Bedingungen sozialer Arbeit wahrnehmen, analysieren und verstehen und dementsprechend sozialarbeiterisch denken und handeln - Ressourcen des Zusammenwirkens unterschiedlicher Akteure im - Sozialraum entdecken, diese koordinieren und vernetzen. - Beteiligungs- und sozialraumorientiert im Quartier handeln - sozialpolitische und sozialanwaltschaftliche Aktivitäten initiieren und begründen -
Seelsorgekompetenz - theoretisch fundierte und wertorientierte Beratung und Begleitung von Menschen	Beratungskompetenz - theoretisch fundierte und wertorientierte Beratung und Begleitung von Menschen in Notlagen
theologische Kommunikations- und Gestaltungskompetenz - Kommunikation des Evangeliums in Bildung, Diakonie und Verkündigung - Fähigkeit zur fachlichen Begründung eigener Handlungskonzepte und Vorgehensweisen; theologische und religionspädagogische Diskussions- und Argumentationsfähigkeit - Wahrnehmungsfähigkeit für Religion im Alltag; Förderung der Wahrnehmungs- und Sprachfähigkeit anderer und gemeinsame Weiterentwicklung der religiösen Deutemuster und Verhaltensweisen	sozialarbeiterische Kompetenz - sozial administrative Kompetenz - sozial-rechtliche Kompetenz - Kommunikation und Zusammenarbeit mit öffentlicher Verwaltung, Fachstellen, etc. (sozial- administrative Kompetenz)

weitere Grundkompetenzen von Diakon*innen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Kybernetik
Leistungs- und Innovationskompetenz - strategische Kompetenz - Reflexion und Innovation gemeindlichen und kirchlichen Handelns - Erschließung neuer Zielgruppen für gemeindliches und kirchliches Handeln - Entwicklung und Erprobung neuer Angebotsformen (auch für eher kirchendistanzierte Menschen)
Konzeptentwicklungskompetenz - Arbeitsfeldanalyse, Zielsetzung, Ressourcenanalyse, Zeitplanung, Durchführung, Evaluation - überlegtes und zielorientiertes Handeln - Projektmanagement - Kompetenz zur Praxisforschung/ Evaluation
Zielgruppenkompetenz - einstellen auf unterschiedliche Zielgruppen, Bedürfnisse, Lebenswelten und Lebensweisen von Menschen - Erschließung neuer Zielgruppen zum Gemeindeaufbau - entwickeln von bedarfsgerechten Angeboten für einzelne und Gruppen
Leistungs- und Teamkompetenz (koinonia) - interprofessionelles Arbeiten mit Haupt- und Ehrenamtlichen initiieren, begleiten und leiten - Ehrenamtsmanagement - Fähigkeiten einzelner erkennen fördern, ausbauen und zusammenführen - Schaffung von Partizipation und Beteiligungskultur, Empowerment - Kompetenzen und Präferenzen orientiertes arbeiten - professionelle, eigene Haltung und Berufsidentität
Selbstkompetenz - kommunikative Kompetenz - berufsethische Kompetenz - Reflexion eigener Lebens- und Glaubensauffassungen in ihrem biografischen und sozialen Gewordensein. Umgang mit möglichen Diskrepanzen zwischen eigenen Lebenslagen und -deutungen und denen der Adressaten/innen; Fähigkeit zum Perspektivenwechsel - Fähigkeit zur Selbstsorge (Trennung von Privat- und Berufsleben, work-life-balance).

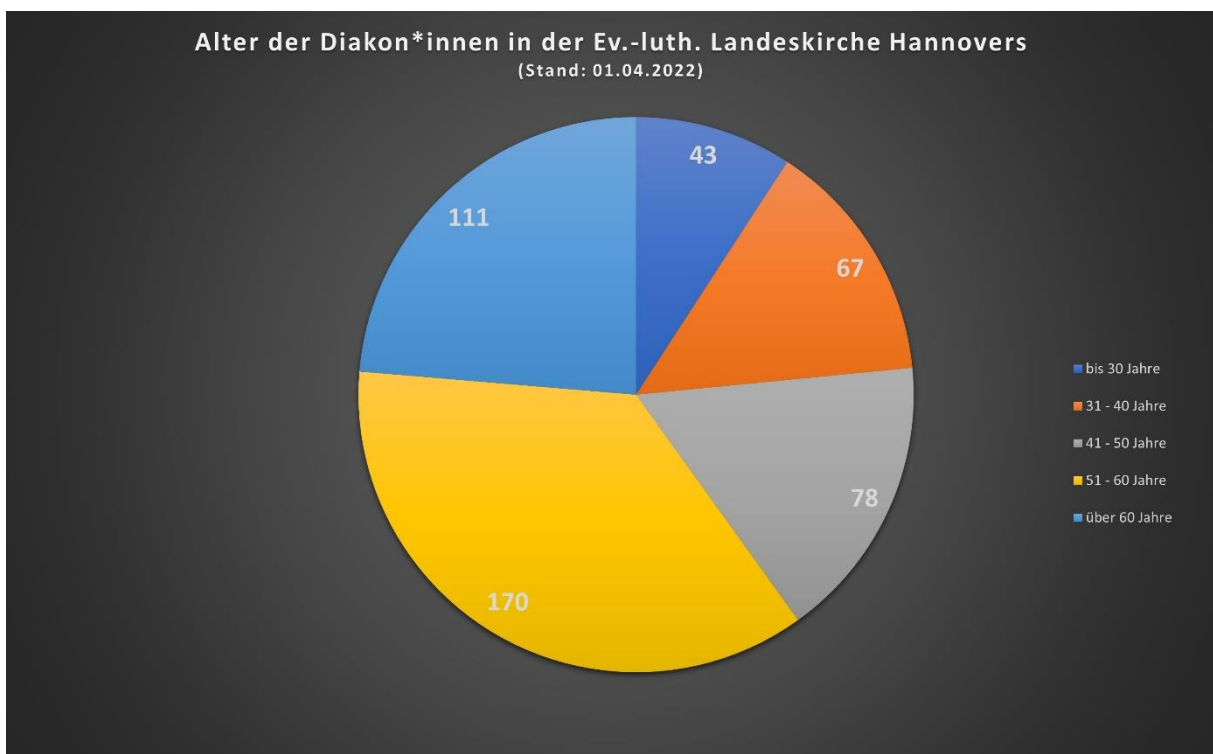
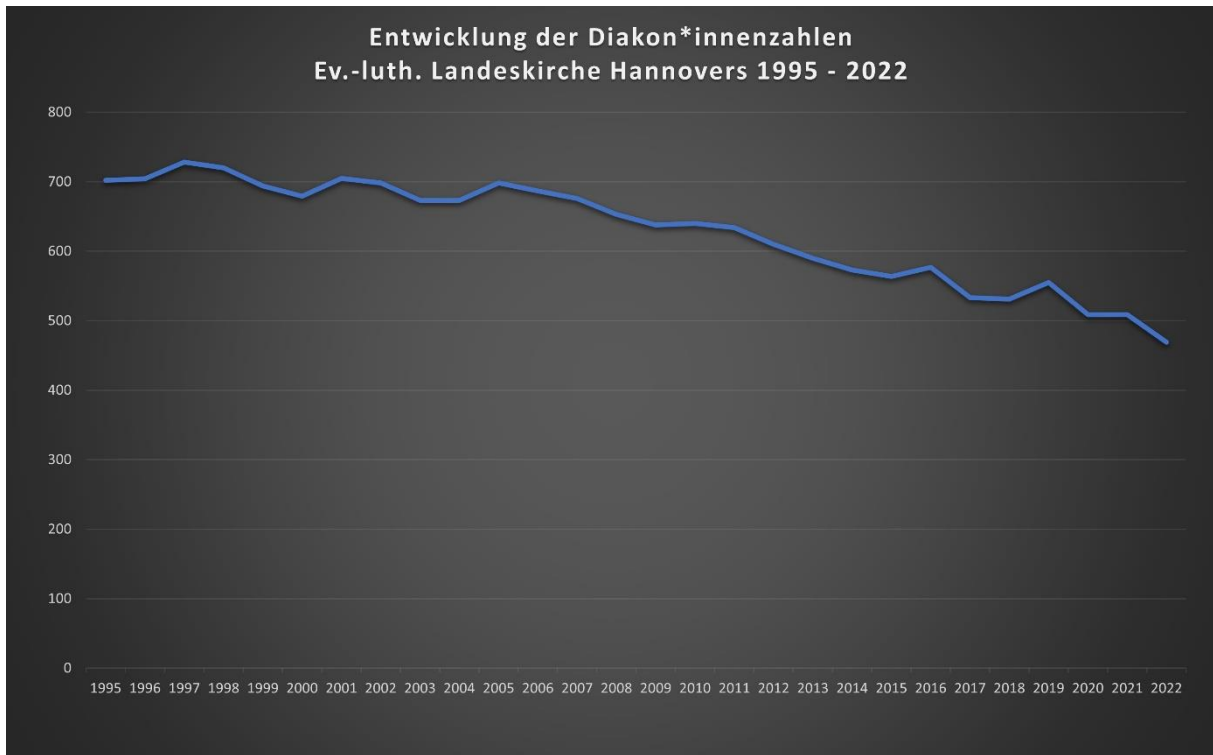
¹ Die Auflistung der Kompetenzanforderungen für Diakon*innen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers wurde anhand von Recherchen von unterschiedlichen Quellen, die im Folgenden genannt werden, in Verbindung mit dem Abgleich des Modulhandbuchs der Hochschule Hannover Fak.V sowie der Betrachtung von Stellenprofilen und Anforderungen innerhalb unserer Landeskirche erstellt. Quellen: Kompetenzmatrix VEDD (IMPULS-Reihe des VEDD e.V., (Verband deutscher Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e.V.), Heft 2/2019- <https://www.vedd.de/wp-content/uploads/2019/07/Kompetenzmatrix-2019.pdf>, Modulhandbuch Religions- und Gemeindepädagogik/ Soziale Arbeit der CVJM Hochschule Kassel, S. 92-94: https://www.cvjm-hochschule.de/fileadmin/2_Dokumente/2_STUDIUM/Modulhandbuecher/2018_Modulhandbuch-Praesenzstudium.pdf, Modulhandbuch des Bachelorstudiengangs Religionspädagogik und Soziale Arbeit, Hochschule Hannover Fak.V: https://fs.hs-hannover.de/fileadmin/HSH/Fakultaet_V/Bilder/Studium/Bachelor/Relpaed/Modulhandbuch/012_MH-BRS-PO-2021-SoSe-2022-Stand-09.03.2022.pdf, Prof. Dr. Nicole Piroth: „Kompetenzprofil für das Studium der Religions- und Gemeindepädagogik“: https://www.diakon-in-hannover.de/damfiles/default/haus_kirchlicher_dienste/arbeitsfelder/diakoninnen_und_diakone/berufsbild/Gemeindepadaogisches-Kompetenzprofil-Piroth-2014.pdf-d2de3f0d2f06ca950a306eb415868747.pdf

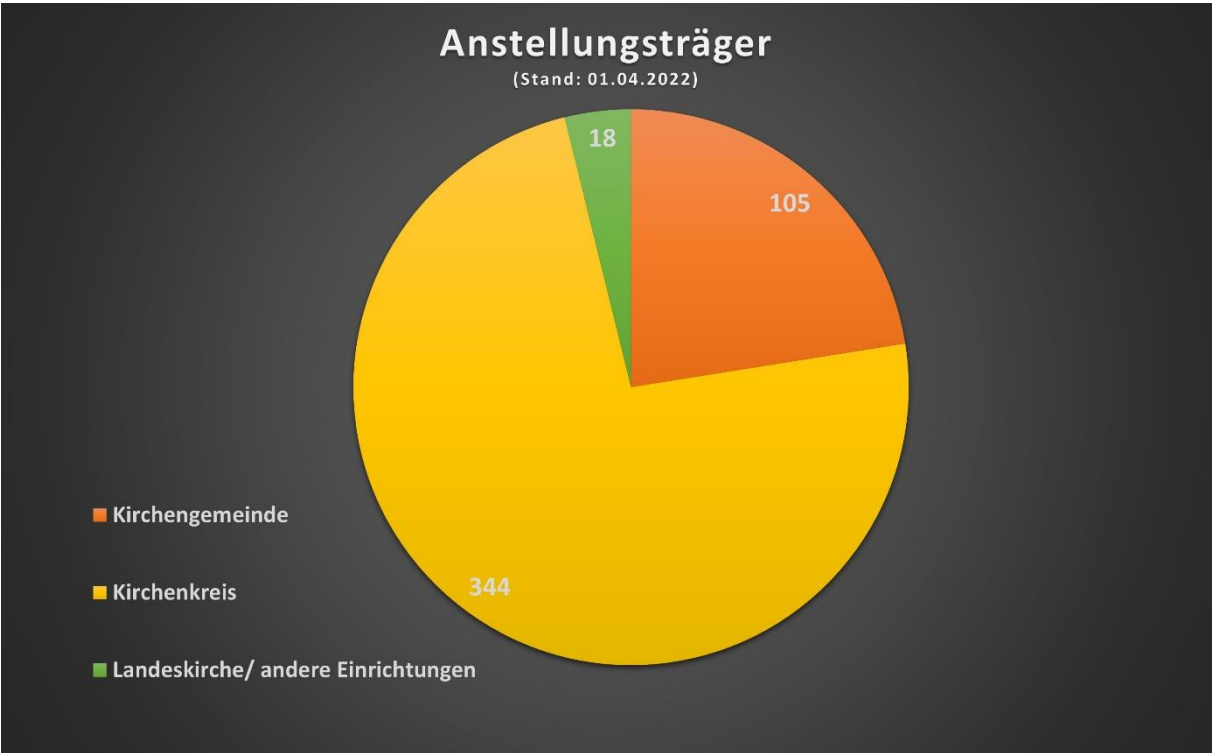
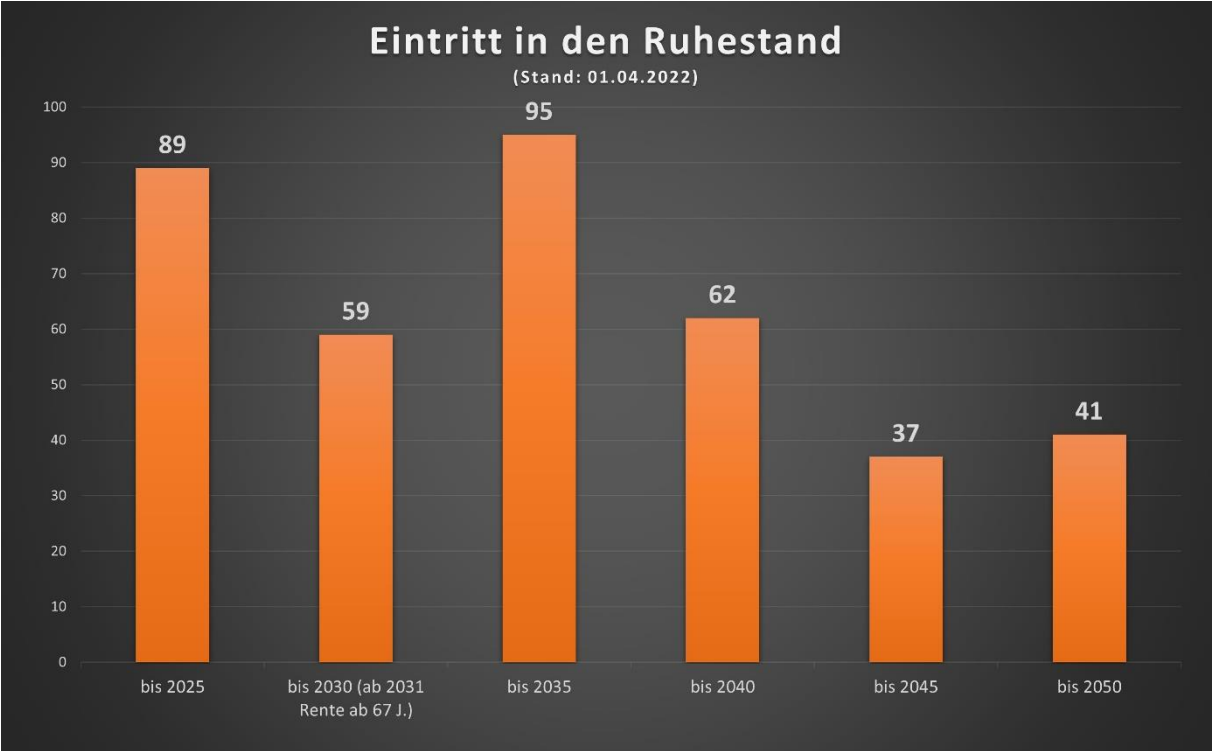
² Prof. Dr. Nicole Piroth „Gemeindepädagogik als Profession und Dimension kirchlichen Handelns“ in Loccum Pelikan 1/2020, S. 5-8: https://www.rpi-loccum.de/material/pelikan/peli1-20/1-20_Pieroth

Stellenprofile/ Arbeitsbereiche von Diakon*innen
in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

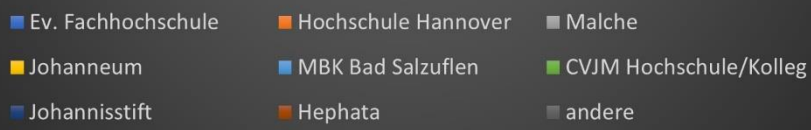
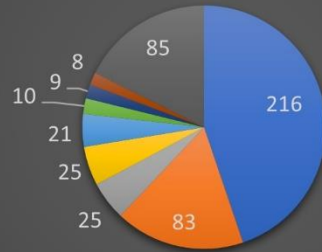


c) **Grafiken zu Anstellungsträgern, Alter, Renteneintritten und Ausbildungsstätten der Diakon*innen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**





Ausbildungsstätten der in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers angestellten Diakon*innen



Stand: 01.04.2022

d) Quellenangaben und Links zu weiterführenden Informationen

¹ Laut Handbuch der Rechtsförmigkeit muss an dieser Stelle die weibliche Form verwendet werden.

² Fast alle Gliedkirchen der EKD haben bereits seit mehr als 30 Jahren solche Diakon*innengesetze. In der Impuls-Reihe des VEDD 2/2019 ist eine Synopse aktuell geltender Gesetze zusammengefasst:

<https://www.vedd.de/impuls-2-2019-synopse-aktuell-geltender-gesetze-fuer-diakoninnen-und-diakone/>

³ Bericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit betr. Vorarbeiten zu einem Kirchengesetz über die Ausbildung und den Dienst der Diakone und Diakoninnen vom 23. Oktober 2019, Aktenstück Nr. 110 der 25. Landes-synode.

⁴ Grundsätze für die Gestaltung von Beteiligungsverfahren vom 28. November 2019, Kirchl. Amtsbl. 2020, S. 56.

⁵ 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

⁶ 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

⁷ https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd-texte_137-1_2021.pdf

⁸ „Rechtliche Gestalt gewinnt kirchliches Leben insbesondere in den Kirchengemeinden und ihren Verbänden, in den Kirchenkreisen und ihren Verbänden, in der Landeskirche, in ihren jeweiligen Einrichtungen und in den diakonischen und anderen Einrichtungen, die der Landeskirche nach kirchlichem Recht zugeordnet sind.“ Dazu gehören z.B. alle Einrichtungen, die Mitglied des Diakonischen Werks sind sowie andere Einrichtungen, die nach Recht der EKD der Landeskirche zugeordnet sind.

⁹ „Für weitere Dienste kann die Berufung zum Amt der öffentlichen Verkündigung durch Kirchengesetz geregelt werden.“ – Kirchenverfassung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers 2020; <https://www.kirchenverfassung2020.de/damfiles/default/kirchenverfassung/PDFs/Kirchenverfassung-ab-1.1.2020-Text.pdf-1e809bfb71c4d52d93c48dda1b8a2ba6.pdf>

¹⁰ https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd-texte_137-1_2021.pdf

¹¹ Derzeit wird geprüft, welche zur Berufung in das Amt der Verkündigung befähigenden Module (Theologie, Hermeneutik, Homiletik, Dogmatik...) in den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studiengängen absolviert werden. Anhand dessen sollen Vorschläge erarbeitet werden, wie genau PTQs inhaltlich aufgebaut werden und in das erste Berufsjahr integriert werden könnten.

¹² Vgl. „ordnungsgemäß berufen“ Eine Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis; Texte aus der VELKD Nr. 136, Hannover 2006; online unter: <https://www.velkd.de/publikationen/texte-aus-der-velkd.php?publikation=373&kategorie=22>

¹³ Z.B. Bestattungskurs, Fortbildung Konfirmationsgottesdienste, Taufkurs,...

¹⁴ Eine Erklärung zu den einzelnen Eingruppierungen des TVL befindet sich in der Dienstvertragsordnung (DienstVO) unter: <https://www.kirchenrecht-evlka.de/document/21077#s440190010> (siehe Sparte C, Tätigkeitsmerkmale siehe Anlage 2)