

An die  
Evang. Dekanatämter, Schuldekane,  
landeskirchl. Dienststellen,  
großen Kirchenpflegen sowie an die  
Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

**Kirchliches Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Diakoninnen und Diakone  
(Diakonen- und Diakoninnengesetz vom 23. Oktober 1995 - Abl. 56 S. 520) sowie die dazu  
erlassenen Ausführungsbestimmungen und Dienstordnungen**

Im Nachgang zum Rundschreiben vom 20. Juni 1996 - AZ 59.0-1 Nr. 5/6

Die Verordnung zur Ausführung des Diakonen- und Diakoninnengesetzes, die Dienstordnungen für die einzelnen Tätigkeitsfelder der Diakone und Diakoninnen sowie weitere ergänzende Regelungen werden im Kirchlichen Abl. 57 Nr. 16 vom 30. April 1997 veröffentlicht.

Hierzu gibt der Oberkirchenrat noch folgende ergänzende Hinweise:

1. Zu § 3 - Ausbildungsziel und -gänge

Die beiden Ausbildungsgänge - der kirchlich und der staatlich anerkannte - vermitteln zusammen die doppelte Qualifikation. Dies ist das Kennzeichen für die Ausbildung zum Beruf der Diakonin bzw. des Diakons. Darum gehören beide Ausbildungsgänge zum Grundbestand der in § 3 Absatz 3 dieses Gesetzes formulierten Regelausbildung.

Die Ausbildungsstätten haben im Rahmen ihrer Aufnahmeordnung auf die Einhaltung der Ausbildungsvoraussetzungen nach § 3 Absatz 2 zu achten. In begründeten Einzelfällen können sie auch Bewerberinnen und Bewerber zur Ausbildung zulassen, die das 30. Lebensjahr überschritten haben.

2. Zu § 4 - Berufung

- a) Die Vorbereitungstage zur Berufung in das Diakonenamt erfolgen in der Regel in der Fortbildungsstätte Kloster Denkendorf und umfassen drei bis fünf Tage. Dazu sollen die Diakoninnen und Diakone vom Anstellungsträger freigestellt werden. Die Tagungskosten (einschließlich Unterbringung und Verpflegung) übernimmt der Oberkirchenrat. Von den Teilnehmenden wird entsprechend der Regelung in § 26 Absatz 3 der Reisekostenordnung für theologische Arbeitstagungen ein entsprechender Kostenersatz für häusliche Ersparnisse erhoben. Die Anstellungsträger werden gebeten, die Fahrtkosten zu übernehmen.
- b) Die geistlich-theologische Fortbildung nach § 4 Absatz 8 soll in zweijährigem Rhythmus zu je drei bis fünf Tagen stattfinden. Für die Freistellung und die Kostenübernahme gilt das unter a) Aufgeführte.

Für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen werden entsprechende Kurse während der Schulferien angeboten.

- c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auch während des Erziehungsurlaubs oder den Mutterschutzfristen Anträge auf Berufung in das Amt des Diakons oder der Diakonin stellen. Die Rechtswirksamkeit ihres Antrags tritt dann in Kraft, wenn die betreffenden Personen wieder ihr "ruhendendes" Arbeitsverhältnis aufnehmen.
- d) Das Diakonen- und Diakoninnengesetz gilt auch für die Diakone und Diakoninnen, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden. Sie haben auch das Recht, einen Antrag auf Berufung in das Amt des Diakons oder der Diakonin zu stellen. Damit können sie entsprechend § 5 Absatz 1 die Anstellungsfähigkeit erwerben. Aufgrund ihres Anstellungsverhältnisses gilt jedoch § 5 Absatz 2 (siehe hierzu Nr. 3 b des Rundschreibens).

Auch Diakone und Diakoninnen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, haben die Möglichkeit, einen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis zum Kirchenbezirk zu stellen, wenn sie zu dem in § 14 Absatz 2 genannten Personenkreis gehören. Dies gilt jedoch nicht für Diakone und Diakoninnen, die eine befristete Vertretungstätigkeit wahrnehmen.

Zu berücksichtigen ist aber, daß sich das befristete Dienstverhältnis nicht aufgrund des Diakonen- und Diakoninnengesetzes in ein unbefristetes Dienstverhältnis umwandelt. Vielmehr endet ihr Beschäftigungsverhältnis zur Kirchengemeinde oder zum Kirchenbezirk (ggf. auch nach Übernahme) mit Ablauf der Befristung. Der Ausschluß der ordentlichen Kündigung durch den Anstellungsträger nach zwei- bzw. dreijähriger Bewährungszeit (§ 7 Absatz 3) hat auf das befristete Arbeitsverhältnis keine Auswirkung, da dieses Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf der Befristung endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

### 3. Zu § 5 - Anstellungsfähigkeit

- a) Mit der Bescheinigung der Anstellungsfähigkeit nach § 5 Absatz 1 wird dokumentiert, daß der Diakon oder die Diakonin die in der Regel in den Anstellungs- oder Dienstvertragsordnungen vorgeschriebenen Ausbildungen erfolgreich abgeschlossen hat und damit die Anstellungsvoraussetzungen erfüllt.
- b) Die Berufung zum Diakon oder zur Diakonin und die Verleihung der Anstellungsfähigkeit nach § 5 Absatz 2 begründet jedoch kein Dienstverhältnis zu einem kirchlichen, diakonischen oder sonstigen Dienstgeber. Sie verleiht lediglich das Recht, sich um Diakonenstellen zu bewerben. Die Entscheidung der jeweiligen Anstellungsträger über die Anstellung bleibt hiervon unberührt.

### 4. Zu § 7 - Anstellung

- a) Der Ausschluß der ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber nach Ablauf der zwei- bzw. dreijährigen Bewährungszeit bedeutet nicht, daß eine Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber völlig ausgeschlossen ist. Das Recht der außerordentlichen Kündigung nach den jeweiligen Bestimmungen der KAO (§ 31), den AVR oder sonstigen Anstellungsordnungen oder den gesetzlichen Bestimmungen (§ 626 BGB) bleibt hiervon unberührt.
- b) Die Bewährungszeit nach § 7 Absatz 3 wird nicht durch die Zeiten der Mutterschutzfristen oder eines Erziehungsurlaubs unterbrochen, jedoch werden die Zeiten des Erziehungsurlaubs nicht als Bewährungszeit nach § 7 Absatz 3 angerechnet. Die Bewährungszeit verlängert sich deshalb um die Zeit des Erziehungsurlaubs.
- c) Da die Bewährungszeit für den Ausschluß der ordentlichen Kündigung innerhalb des Geltungsbereichs des Diakonen- und Diakoninnengesetzes nicht mit jedem neuen Beschäftigungsverhältnis beginnt, sondern grundsätzlich auch auf einen neuen Arbeitgeber im Geltungsbereich des Gesetzes übergeht, entfällt bei einem Stellenwechsel auch die Mög-

lichkeit der "erleichterten Kündigung durch den Dienstgeber während der Probezeit". Der neue Dienstgeber hat deshalb nur die Möglichkeit, das Dienstverhältnis während der Probezeit oder danach aus "wichtigem Grund" zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, wonach dem Dienstgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zumutbar ist.

Zu beachten sind hierbei insbesondere die Übergangsbestimmungen in § 2 Absatz 6 der Ausführungsbestimmungen.

Die Bewährung bei der Aufgabenerfüllung kann nach folgenden Kriterien überprüft werden:

- Kontaktfähigkeit,
- Belastbarkeit,
- Flexibilität,
- Kreativität,
- Lernfähigkeit,
- Führung der Mitarbeiterschaft,
- Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Motivation,
- Organisationsfähigkeit,
- Selbständigkeit,
- Teamfähigkeit,
- Zusammenarbeit mit Dritten, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Ehrenamtlichen und Gemeindegliedern.

- d) Wer oder welche Gremien bei der Beurteilung der Bewährung anzuhören sind, ist von den jeweiligen örtlichen Strukturen und Zuständigkeiten abhängig.

Bei Jugendreferentinnen und -referenten ist aufgrund von § 11 der Rahmenordnung für die Bezirksarbeit der Bezirksarbeitskreis bei der Beurteilung anzuhören.

Bei Gemeinmediakoninnen und -diakonen sind Vorgesetzte oder sonstige Verantwortliche in den Orten ihres Dienstauftrages bei der Beurteilung zu beteiligen.

Die Beurteilung ist **spätestens fünfzehn Monate nach Dienstantritt** (erste Anstellung) durchzuführen und **spätestens drei Monate vor Ablauf der Bewährungszeit** mit dem Diakon oder der Diakonin zu erörtern. Zeigen sich bereits vor der Durchführung der Beurteilung Mängel oder sonstige Sachverhalte, die die Bewährung nach § 7 in Frage stellen oder eine Verlängerung der Bewährungszeit erforderlich machen, sind diese festzuhalten und mit dem oder der Betroffenen alsbald zu erörtern.

## 5. Zu § 9 - Dienstordnung

In den Dienstordnungen ist jeweils festzuhalten, wem die unmittelbare Dienst- oder Fachaufsicht übertragen wird.

Zum Inhalt der Dienst- bzw. Fachaufsicht ist auf folgendes hinzuweisen:

### a) **Dienstaufsicht**

Unter dem Begriff "Dienstaufsicht" ist allgemein die Aufsicht des oder der Vorgesetzten über die Erfüllung der Pflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verstehen. Zuständig hierfür ist in der Regel derjenige oder diejenige Vorgesetzte, der oder die für die personalrechtlichen Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig ist.

Dienstaufsicht ist jedoch, zumindest zum Teil, auch die Aufgabe jedes oder jeder Vorgesetzten, also jeder Person, die einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter aufgrund des Dienstverhältnisses für deren dienstliche Tätigkeiten Anordnungen erteilen darf. (Dies ist z. B. der Fall bei der Überwachung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, die Einverständniserklärung bei Urlaubsgesuchen u. ä.)

Durch die Dienstaufsicht wird die Tätigkeit der Unterstellten bei der Ausführung der ihnen übertragenen dienstlichen Aufgaben überwacht, um deren konkrete und korrekte Aufgabenerfüllung sicherzustellen.

Die Übertragung der Dienstaufsicht auf den Kirchengemeinderat des Ortes, bei dem der Diakon oder die Diakonin den Dienstauftrag wahrzunehmen hat, ist dann nicht möglich, wenn der Diakon oder die Diakonin gleichzeitig Mitglied dieses Gremiums ist (z. B. durch Zuwahl). Fällt auf Antrag des Diakons oder der Diakonin die Anstellungsträgerschaft gemäß § 15 auf den Kirchenbezirk, so liegt die Entscheidung über die Übertragung der Dienst- und Fachaufsicht beim Kirchenbezirksausschuß.

## **b) Fachaufsicht**

Die "Fachaufsicht" ist ein Teil der Dienstaufsicht. Es handelt sich hierbei um eine auf die sachliche Kompetenzerledigung bezogene Rechts- und Zweckmäßigkeitssaufsicht. Sie dient ebenfalls der Beobachtung und Beeinflussung der Tätigkeit der nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch die Fachaufsicht erfolgt in der Regel durch die Anwendung von Aufsichtsmitteln.

Sowohl die Dienst- als auch die Fachaufsicht kann ggf. - je nach den örtlichen Verhältnissen - auch auf mehrere Personen oder Gremien aufgeteilt werden. Dies ist eine Frage der Koordination bzw. der Absprache sowohl für die Betroffenen als auch die Vorgesetzten. Wichtig ist, daß klar festgelegt ist, wer für welche Bereiche die Dienst- bzw. die Fachaufsicht hat und in welchem Umfang Weisungsberechtigung besteht.

Die Letztverantwortung liegt bei allen Dienstverhältnissen beim Anstellungsträger; dies ist nach den Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung bei der Mitarbeiterschaft der Kirchengemeinden der Kirchengemeinderat, bei der Mitarbeiterschaft des Kirchenbezirks der Kirchenbezirksausschuß, da diese über die Anstellungen und Entlassungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entscheiden haben.

## **6. Zu § 11 - Gemeinschaften im Diakonenamt**

Im Falle des § 11 Absatz 3 (Vorbereitung allgemeiner Regelungen des Diakonendienstes) werden auch die berufsständischen Vertretungen (z. B. Landesarbeitskreis der Gemeindediakoninnen und -diakone, Jugendreferentinnen- und -referentenausschuß des EJW) und die für die jeweiligen Berufsgruppen zuständigen landeskirchlichen Einrichtungen und Werke angehört.

## **7. Zu §§ 14 und 15 - Übernahme in das Dienstverhältnis zum Kirchenbezirk**

Wird eine Diakonenstelle vorübergehend - z. B. wegen Beurlaubung des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin - mit einer Vertretungskraft besetzt, führt dies nicht dazu, daß die "vorübergehend frei werdende Stelle" gemäß § 15 Absatz 2 Satz 2 Diakonen- und Diakoninnengesetz auf den Kirchenbezirk übergeht. Die Stelle bleibt bis zu ihrem endgültigen Freiwerden beim bisherigen Anstellungsträger.

Die Dekanatämter werden gebeten, dies den Pfarrämtern und Kirchengemeinderäten zur Kenntnisnahme mitzuteilen.

gez.

Dr. Spengler  
Oberkirchenrat

**Anlagen**

Mehrfertigungen für die Pfarrämter  
sowie die gewählten Vorsitzenden der  
Bezirkssynoden und Kirchengemeinderäte