

Begründung
des Kirchengesetzes über die Fort- und Weiterbildung
der Mitarbeiterschaft in Gemeinde- und Bildungsarbeit
in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck
Vom 29. April 2005

A. Allgemeines

Die Bedeutung der Fort- und Weiterbildung für die in der Landeskirche beruflich tätigen Personen kommt in verschiedenen Vorschriften zum Ausdruck.

Für die Pfarrerschaft wird die Fortbildung in synodal bestätigten Verordnungen des Rates seit 1984 geregelt. In der regelmäßig zweijährigen Probezeit besteht eine Fortbildungsverpflichtung im Umfang von mindestens 20 Tagen, anschließend sollen Pfarrer in einem Zeitraum von jeweils drei Jahren an einem Pastorkolleg (von 16 Tagen) teilnehmen.

Für andere kirchliche Mitarbeiter gibt es bisher keine allgemein gültigen Regelungen.

Für Mitarbeiterinnen in Kindergärten wurde in einer Rundverfügung des Landeskirchenamtes vom 04.09.1975 ausgeführt, striktes Sparen tue not... Trotzdem bleibe die Notwendigkeit, kirchliche Arbeit qualifiziert zu tun. Die Kirchengemeinden wurden daher gebeten, die Mitarbeiterinnen in Kindergärten anzuregen und ihnen die Gelegenheit zu geben, an den vom Diakonischen Werk / Fröbelseminar angebotenen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Ergänzend wurde auf Richtlinien vom 28.11.1958 verwiesen, nach denen für Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung und Vertiefung bis zu zehn Tagen jährlich Sonderurlaub gewährt werden sollten.

Für die Mitarbeitenden in der Gemeinde- und Bildungsarbeit wurden in 1990 durch das Landeskirchenamt Richtlinien für die Ausbildung kirchlicher Mitarbeiter in Gemeinde- und Bildungsarbeit erlassen, um eine inhaltliche und qualifizierte Entfaltung kirchlicher Arbeit zu ermöglichen bzw. für Absolventen staatlicher Einrichtungen die Einarbeitung in das besondere Arbeitsfeld von Kirche und Diakonie zu fördern.

Für eine gesetzliche Grundlage solcher Fortbildungsangebote wurde in 1996 für den Rat der Landeskirche ein erster Entwurf für ein Kirchengesetz über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter in Gemeinde- und Bildungsarbeit erarbeitet.

Nach einer ersten und grundsätzlich positiven Erörterung wurden die erforderlichen Stellungnahmen von Gesamtmitarbeitervertretung und Arbeitsrechtlicher Kommission eingeholt.

Die Gesamtmitarbeitervertretung bat jedoch - neben einzelnen Änderungsvorschlägen - seinerzeit von einem Kirchengesetz abzusehen, da der Entwurf Regelungen enthalte, die den Inhalt und den Abschluss von Arbeitsverhältnissen betreffen und es gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission sei, entsprechende Regelungen zu beschließen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission erörterte eine mögliche Alleinzuständigkeit für solche Regelungen und setzte für eine weitere Bearbeitung einen Ausschuss ein.

In dieser Ausgangslage fasste der Rat am 14.07.97 folgenden Beschluss: Der Rat ist der Auffassung, dass die Synode nach wie vor für die grundsätzliche Regelung der Fortbildung gesetzlich zuständig ist. Der Rat der Landeskirche empfiehlt, vor dem Hintergrund der zur Zeit zunehmenden finanziellen Schwierigkeiten den vorliegenden Entwurf des Kirchengesetzes über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter in Gemeinde- und Bildungsarbeit in dieser Synodalperiode nicht weiter zu verfolgen.

Insgesamt wurde aus dem Rat gewünscht, ein Kirchengesetz zu erarbeiten, welches der Arbeitsrechtlichen Kommission einen eigenständigen Spielraum im Rahmen ihrer Zuständigkeit ermöglicht.

In Aufnahme der früheren Bemühungen um eine auch gesetzliche Regelung wurde nun auf

der Grundlage des Arbeitsergebnisses einer gemeinsamen Arbeitsgruppe aus Arbeitsrechtlicher Kommission und Landeskirchenamt für den Rat der Landeskirche ein neuer Vorschlag für ein Kirchengesetz erarbeitet.

Anhand der ebenfalls beigefügten Synopse wird grundsätzlich erkennbar, wie die für notwendig erachteten Vorschriften im Zusammenwirken von Synode und Arbeitsrechtlicher Kommission ineinander greifen. (Im Verlauf der Vorbereitung sind in den Gremienberatungen weitere Veränderungen des Gesetzentwurfes erfolgt.)

Es ist vorgesehen, dass nach der Verabschiedung der in dem Kirchengesetzentwurf vorgeschlagenen Grundbedingungen die Arbeitsrechtliche Kommission die weiteren Einzelheiten beraten und beschließen wird.

B. Einzelbegründung

Zu § 1

Der Geltungsbereich führt die bisherigen Fortbildungsbemühungen für die Gemeinde- und Bildungsarbeit sowie die Kindertageseinrichtungen der Kirchengemeinden auf einer gemeinsamen gesetzlichen Grundlage zusammen.

Damit wird zugleich ein umfassendes evangelisches Bildungsverständnis berücksichtigt und die Abstimmung von Schulungsbemühungen für unterschiedliche Berufsgruppen in der kirchlichen Gemeinde- und Bildungsarbeit ermöglicht bzw. erleichtert.

Ergänzend wird der aktuellen Diskussion in Hessen für einen Bildungsplan 0 bis 10 Rechnung getragen und die angestrebte Vernetzung von (staatlichen) Kindertageseinrichtungen und Schulen auch mit Kirchengemeinden erleichtert.

Nicht erfasst werden durch den im einzelnen positiv beschriebenen Geltungsbereich besondere Angebote wie beispielsweise für die Kirchenmusik und die Küster.

Zu § 2

Absatz 1 definiert allgemein das Ziel der Fort- und Weiterbildung mit der Zurüstung der Mitarbeiterschaft, den kirchlichen Auftrag sachkundig und glaubwürdig erfüllen zu können.

Absatz 2 beschreibt zunächst den Zweck der Fortbildung mit der weiteren Entwicklung der bisher erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Fortbildung soll die Berufsausübung unterstützen und den Mitarbeitenden ein vertieftes Dienstverständnis ermöglichen.

Absatz 3 benennt den Zweck der Weiterbildung mit der Ergänzung zusätzlicher Kenntnisse und Fähigkeiten, die über die konkrete Berufstätigkeit hinausweisen, gleichwohl für die Entwicklung der einzelnen Person sinnvoll sein können. Die bisherige Aufbau- und Ergänzungsausbildung wird – in § 5 Abs.2 des Entwurfes – als Sonderform der Weiterbildung eingeordnet.

Zu § 3

Absatz 1 benennt mögliche Träger von Fortbildungsangeboten. Zunächst werden als Träger ausdrücklich landeskirchliche Ämter, Einrichtungen und Werke aufgeführt. Ferner können auch andere Bildungsinstitute für berufliche Fortbildung als Träger genutzt werden, wenn sie zuvor durch das Landeskirchenamt anerkannt worden sind. Damit wird - in Aufnahme der bewährten Praxis - für Mitarbeitende und Anstellungsträger sichergestellt, dass die Träger von Fortbildungsangeboten einer Prüfung durch das Landeskirchenamt unterliegen.

In Absatz 2 werden Bedingungen für die Anerkennung einzelner Fortbildungsangebote aufgeführt. Wenn insbesondere die vier genannten Voraussetzungen gegeben sind, soll (regelmäßig) die Anerkennung durch das Landeskirchenamt erfolgen.

Absatz 3 nimmt die Erfahrungen zu der bisherigen Aufbau- und Ergänzungsausbildung auf und sieht vor, dass jährlich eine Übersicht anerkannter Fortbildungsangebote herausgegeben wird. In der Zusammenstellung werden Maßnahmen aufgenommen, die aufgrund der bisherigen Erfahrungen und in Berücksichtigung der Zielgruppen geeignet sind, den Zweck der Fortbildung zu erfüllen. Damit kann - möglichst frühzeitig - die Planung einer Fortbildungsmaßnahme nach Sichtung der unterschiedlichen Angebote erfolgen. Die in der Übersicht aufgenommenen Maßnahmen stellen jedoch kein abschließendes Angebot dar.

Absatz 4 ermöglicht die Anerkennung zusätzlicher Maßnahmen durch das Landeskirchenamt. Hierzu bedarf es eines entsprechenden Antrages an das Landeskirchenamt, der von einem anerkannten Fortbildungsträger oder anderen Anbieter, dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin

oder dem Anstellungsträger gestellt werden kann. Anhand möglichst bereits mitgelieferter Informationen wird sodann geprüft, ob die weitere Maßnahme der Zielsetzung (§ 2 Abs. 2) und den Anerkennungskriterien (§ 3 Abs. 2) dieses Kirchengesetzes entspricht. Soweit der Anbieter einer Maßnahme bisher noch nicht als Träger anerkannt wurde, bedarf es außerdem der gesonderten Anerkennung nach § 3 Abs. 1.

Zu § 4

Der seit 1990 nach den bisherigen Richtlinien für die Ausbildung kirchlicher Mitarbeiter gebildete Ausschuss hat sich in der Beratung des Landeskirchenamtes bewährt. Daher soll grundsätzlich diese Unterstützungsform fortgeführt werden.

Nach Absatz 1 wird ein Ausschuss für Fortbildung durch das Landeskirchenamt für die Dauer von vier Jahren gebildet; eine Wiederberufung ist möglich.

Absatz 2 sieht für den Ausschuss eine Größe von insgesamt bis zu neun Personen vor. In Berücksichtigung der Fortbildungsziele sollen dabei bis zu sieben Personen ausgesucht werden, die Landeskirchenamt, Anstellungsträger sowie Aus- und Fortbildungsverantwortliche aus Bildungsträgern repräsentieren sollen. Bisher waren im Ausschuss auch Dekane, Kreisjugendpfarrer und das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck vertreten; diese Zusammensetzung soll grundsätzlich beibehalten werden.

Hinzu treten zwei von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung zu benennende Personen; durch diese Beteiligung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung werden Mitbestimmungsrechte einer Mitarbeitervertretung nach § 39 c), § 42 I) und § 43 s) MVG nicht eingeschränkt.

Absatz 3 beschreibt die Aufgaben des Ausschusses in der Fortbildung mit der Beratung des Landeskirchenamtes und dem Vorschlagsrecht für die Angebote der Fortbildungsübersicht.

Zu § 5

Absatz 1 erfasst die in § 2 Absatz 3 beschriebene Weiterbildung und setzt eine individuelle Beratung durch das Landeskirchenamt voraus.

Absatz 2 nimmt die bisherige Aufbau- und Ergänzungsausbildung auf und beschreibt sie insgesamt als Sonderform der beruflichen Weiterbildung. Die in 1990 hierzu erlassenen Richtlinien werden – soweit erforderlich - nur im Benehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission geändert.

Durch diese Regelung bleiben künftige Anpassungen im Rahmen des Gesetzes möglich.

Die Aufgaben des Ausschusses nach den Richtlinien werden zweckmäßigerweise von dem gemäß § 4 zu bildenden Ausschuss wahrgenommen.

Zu § 6

Nach Absatz 1 werden die Einzelheiten der Fort- und Weiterbildung durch die Arbeitsrechtliche Kommission (gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz) vereinbart. Hierzu gehören nach § 6 Absatz 1 insbesondere die Regelungen zur Dienstbefreiung, der Berechtigung sowie der Verpflichtung zu den einzelnen Maßnahmen.

Die Bedeutung gerade der Fortbildungsmaßnahmen für kirchliche Beschäftigte wird auch gegenwärtig so hoch eingeschätzt, dass eine Fortbildung nicht in das Ermessen der Beteiligten gestellt werden soll, sondern als arbeitsvertragliche Verpflichtung bzw. Berechtigung auszugestalten ist. Hierzu wird den Beratungen der Arbeitsrechtlichen Kommission der in der Synopse aufgenommene Entwurf einer Arbeitsrechtlichen Regelung zugrunde gelegt (dort § 1 Absatz 3); dies umfasst die Regelungen zu einer Kostenbeteiligung der Anstellungsträger und der Landeskirche.

Absatz 2 stellt klar, dass aufgrund einer Fort- oder Weiterbildung kein Anspruch auf eine besondere dienstliche Verwendung erhoben werden kann.