

**B e r i c h t**

des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit

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

Dannenberg, 22. November 2023

**I.****Auftrag**

Die 26. Landessynode hatte während ihrer VIII. Tagung in der 35. Sitzung am 11. Mai 2023 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den vom Landeskirchenamt vorgelegten Entwurf eines Kirchengesetzes über den Dienst der Diakoninnen und Diakone in der Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers (Diakoninnengesetz – Diak-G) auf Antrag der Synodalen Kempe, ergänzt durch Zusatzanträge, folgenden Beschluss gefasst:

*"Das Aktenstück Nr. 77, die Redebeiträge der Aussprache dazu sowie die Anträge der Synodalen Aldag und Scheffler-Hitzegrad werden dem Ausschuss für kirchliche Mitarbeit (federführend), dem Rechtsausschuss und dem Finanzausschuss zur Beratung überwiesen.*

*Der Landessynode ist zur Tagung im November 2023 zu berichten.*

(Der Antrag des Synodalen Aldag hat folgenden Wortlaut:

*§ 15 Absatz 3 des Diakoninnengesetzes wird wie folgt gefasst:*

*'(3) 1Die §§ 9 bis 11 treten am 1. April 2025 in Kraft. 2Gleichzeitig werden die Diakoninnen und Diakone, die im Dienst einer kirchlichen Körperschaft im Bereich der Landeskirche stehen, Beschäftigte der Landeskirche. 3Die Landeskirche tritt in die Rechte und Pflichten der Dienstverhältnisse der Diakoninnen und Diakone ein. 4Ausgenommen von Satz 2 sind alle Diakoninnen und Diakone, deren Dienstverhältnisse auf Grund des Eintrittes in die gesetzliche Rente vor dem Ablauf des 31. Dezember 2028 enden.'*

Der Antrag der Synodalen Scheffler-Hitzegrad hat folgenden Wortlaut:

*Das Landeskirchenamt wird gebeten zu prüfen, wie die Absolventen der Fachhochschule für Interkulturelle Theologie (FIT), Hermannsburg im Studiengang 'Interkulturelle Theologie und Diakonie global (ITDG)' in den Dienst als Diakon\*innen kommen können.)"*

(Beschlusssammlung der VIII. Tagung Nr. 3.12)

## II. Beratung

### 1. Vorbemerkung

Die Arbeit am Kirchengesetz über den Dienst der Diakoninnen und Diakone in der Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers (Diakoninnengesetz – Diak-G) hat eine lange synodale Vorgeschichte. Bereits die 22. Landessynode hatte sich mit dem Berufsbild und dem Tätigkeitsfeld der Diakon\*innen auseinandergesetzt (s. Aktenstücke Nr. 45 H und Nr. 45 F der 22. Landessynode). Diese Beratungen sind in den darauffolgenden Jahren fortgesetzt worden. In aller Kürze sei hier insbesondere auf folgende Stationen hingewiesen:

- Den Abschlussbericht des Landeskirchenamtes betr. Konsultationsprozess zum Berufsbild der Diakonin bzw. des Diakons in der hannoverschen Landeskirche vom 11. Mai 2010 (Aktenstück Nr. 60 der 24. Landessynode).
- Die im Jahr 2017 durchgeführte empirische Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts (SI) der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zur Berufszufriedenheit von Diakon\*innen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers<sup>1</sup>.
- Die Bildung einer Expert\*innenrunde im Jahr 2017 durch die damalige landeskirchliche Beauftragte für Diakone und Diakoninnen.
- Den Bericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit der 25. Landessynode betr. Vorarbeiten zu einem Kirchengesetz über die Ausbildung und den Dienst der Diakone und Diakoninnen vom 23. Oktober 2019.
- Die Jahreskonferenz der Diakon\*innen im März 2020, die ein einstimmiges Votum für die landeskirchliche Anstellung abgegeben hat.
- Das Eckpunktepapier des Landeskirchenamtes zum Diakoninnengesetz vom Oktober 2022.
- Das auf dieser Grundlage vom 15. Oktober 2022 bis zum 31. Januar 2023 durchgeführte öffentliche Stellungnahmeverfahren, in dessen Rahmen rund 400 Stellungnahmen abgegeben wurden (Näheres dazu im Aktenstück Nr. 77, S. 10).
- Die zur Vorbereitung und Auswertung des Stellungnahmeverfahrens durchgeführten Fachtage am 27. September 2021 und am 8. Februar 2023.

---

<sup>1</sup> Dazu der Bericht von Gunther Schendel, in: SI Kompakt Nr. 3/2018, [https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2018/06/SI-Kompakt\\_Nr3-2018.pdf](https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2018/06/SI-Kompakt_Nr3-2018.pdf)

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit ist von Anfang an an den jeweiligen Phasen der Beratungen zum Diakoninnengesetz beteiligt gewesen und unterstützt die Ziele, die dem Gesetzentwurf zu Grunde liegen. Nach gründlicher Beratung kommt der Ausschuss nun erneut zu dem Ergebnis, dass mit der Umsetzung des Gesetzentwurfes Folgendes erreicht werden kann:

- Das Berufsbild der Diakon\*innen wird gestärkt und das Profil der Berufsgruppe geschärft.
- Erhöhung der Attraktivität der hannoverschen Landeskirche als Arbeitgeberin durch:
  - o transparente Beschreibungen der Anstellungsvoraussetzungen und klar kommunizierte Möglichkeiten des Quereinstiegs; dies auch um Fachkräftemangel besser begegnen zu können
  - o verlässliche, kompetenzorientierte Arbeitsbedingungen
  - o unbefristete Stellen, Personalkennntnis, -planung und -begleitung
  - o Beratung und Unterstützung der Kirchenkreise und Kirchengemeinden
  - o Förderung der Attraktivität und Besetzbarkeit von befristeten Projektstellen
  - o verbessertes kollegiales Miteinander in der multiprofessionellen Zusammenarbeit
- Der Wert und die Bedeutung des Berufsbildes für kirchliche Entwicklungsprozesse erfahren Anerkennung.
- Die Kompetenzen und deren Entwicklungspotential, die Diakon\*innen einzubringen haben, unterstützen notwendiges Transformationshandeln.
- Diakon\*innen können ihre Kompetenzen besser in die notwendigen Transformationsprozesse einbringen.

Auch im Rechtsausschuss wurde die Anstellung der Diakon\*innen auf der Ebene der Landeskirche begrüßt. Sie erhöhe die Attraktivität der Stellen und schaffe Verlässlichkeit für die Diakon\*innen.

## 2. Ergebnisse der Beratungen zu den Anträgen vom 11. Mai 2023

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit hat in seinen Sitzungen am 19. Juni, 25. September, 9. Oktober und am 1. November 2023 zu dem vorliegenden Gesetzesentwurf und den vorliegenden Anträgen beraten. Der Finanzausschuss hat in seinen Sitzungen am 30. August, 10. Oktober und 7. November 2023 beraten; der Rechtsausschuss am 14. September 2023.

a) Zu den Anträgen in der 35. Sitzung am 11. Mai 2023

Der Synodale Aldag hat folgenden Antrag gestellt:

*§ 15 Absatz 3 des Diakoninnengesetzes wird wie folgt gefasst: "(3) 1Die §§ 9 bis 11 treten am 1. April 2025 in Kraft. 2Gleichzeitig werden die Diakoninnen und Diakone, die im Dienst einer kirchlichen Körperschaft im Bereich der Landeskirche stehen, Beschäftigte der Landeskirche. 3Die Landeskirche tritt in die Rechte und Pflichten der Dienstverhältnisse der Diakoninnen und Diakone ein. 4Ausgenommen von Satz 2 sind alle Diakoninnen und Diakone, deren Dienstverhältnisse auf Grund des Eintrittes in die gesetzliche Rente vor dem Ablauf des 31. Dezember 2028 enden."*

Das Landeskirchenamt hat in den Ausschussberatungen darauf hingewiesen, dass eine Überleitung der Vertragsverhältnisse durch eine gesetzliche Regelung arbeitsrechtlich nicht möglich ist. Der Gesetzgeber würde dadurch einseitig in die Vertragsverhältnisse zwischen den jeweiligen Anstellungsträgern (i.d.R. den Kirchenkreisen oder Kirchengemeinden) und den einzelnen Diakon\*innen eingreifen. Ein Betriebsübergang nach § 613a BGB liegt nicht vor, weil die bisherigen Anstellungsträger ja bestehen bleiben. Es gibt somit nur die in § 15 Absatz 3 des Gesetzentwurfs vorgesehene Möglichkeit, den einzelnen Diakon\*innen die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis mit der Landeskirche unter Wahrung der jeweiligen Besitzstände anzubieten. Zur praktischen Umsetzung ist derzeit vorgesehen, dass die Diakon\*innen zum 1. April 2025 zunächst einen Vertrag zur Auflösung des bestehenden Dienstvertrages mit dem bisherigen Anstellungsträger und direkt anschließend einen neuen Dienstvertrag mit der Landeskirche unterschreiben.

Die Synodale Scheffler-Hitzegrad hat folgenden Antrag gestellt:

*Das Landeskirchenamt wird gebeten zu prüfen, wie die Absolventen der Fachhochschule für Interkulturelle Theologie (FIT), Hermannsburg im Studiengang "Interkulturelle Theologie und Diakonie global (ITDG)" in den Dienst als Diakon\*innen kommen können.*

Das Landeskirchenamt hat dem Ausschuss dazu mitgeteilt, dass die Fachkommission der EKD in den gemeinsamen Standards der hochschulischen Qualifikation für den diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst<sup>2</sup> auf EKD-Ebene Mindestanforderungen in den Bereichen der theologischen Grundbildung und Kommunikation des Evangeliums in den Bereichen "bilden", "unterstützen" und "verkündigen" vorgebe. Ein tabellarischer Vergleich<sup>3</sup> des Studiengangs "Religionspädagogik und Soziale Arbeit" an der Fakultät V der Hochschule Hannover (Regelausbildung der Diakon\*innen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche

<sup>2</sup> Vgl.: EKD- Text 137.1 „Diakonisch- gemeindepädagogischer Dienst. Gemeinsame Standards der hochschulischen Qualifikation“: [https://www.ekd.de/ekd\\_de/ds\\_doc/ekd-texte\\_137-1\\_2021.pdf](https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd-texte_137-1_2021.pdf) (letzter Zugriff 26.07.23).

<sup>3</sup> Der tabellarische Vergleich kann bei Frau Rohoff im Landeskirchenamt Abteilung 3, Leitung Referat 39 angefordert werden.

Hannovers) mit den beiden Bachelorstudiengängen "Interkulturelle Theologie und Diakonie global" (ITDG) und "Interkulturelle Theologie, Migration und globale Zusammenarbeit" (ITMGZ) an der Fachhochschule für Interkulturelle Theologie in Hermannsburg sowie die Einschätzungen von Expert\*innen und Hoch-/Fachschulverantwortlichen führten zu dem Ergebnis, dass die erworbenen Kompetenzen in den beiden genannten Bachelorstudiengängen nicht dazu befähigen, eine Anstellung als Diakon\*in in der hannoverschen Landeskirche zu erhalten. Absolvent\*innen der beiden Studiengänge der FIT müssten daher eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung durchlaufen, um eine Anstellung als Diakon\*in in der hannoverschen Landeskirche zu erhalten (während der Absolvierung der Nachqualifikation würden sie dann als "Diakon\*in in der Aufbauausbildung" angestellt und von einer\*m Mentor\*in begleitet).

#### b) Allgemeine Themen der Beratung in allen beteiligten Ausschüssen

Einige Themen wurden aus unterschiedlichen Perspektiven in allen beteiligten Ausschüssen beraten und werden in ihren Ergebnissen daher zusammenfassend dargestellt.

##### aa) Drittmittelfinanzierte Stellen

Das Landeskirchenamt hat mitgeteilt, dass nach dem Ergebnis einer aktuellen Erhebung von den derzeit 350 Stellen für Diakon\*innen insgesamt 52,02 Stellen durch Drittmittel finanziert werden, meistens – in jeweils unterschiedlichem Umfang – teilweise, in einigen Fällen auch vollständig. In den meisten Fällen (insg. 21,86 Stellen) handelt es sich um Stellen in Kirchengemeinden, die durch Fördervereine oder Spenden (mit-)finanziert werden. Weitere Drittmittelfinanzierungen betreffen vor allem Finanzierungen durch kommunale Kostenträger (insg. 11,2 Stellen) und durch entsprechende Rücklagen oder Fonds der Kirchenkreise (insg. 10 Stellen). Parallel zu den Beratungen der Ausschüsse hat das Landeskirchenamt mittlerweile zusammen mit dem Referenten für Aus-, Fort- und Weiterbildung des Arbeitsfeldes Fundraising im Haus kirchlicher Dienste Vertreter\*innen der betroffenen Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Fördervereine zu zwei Videokonferenzen eingeladen und deren Fragen zu den Folgen einer landeskirchlichen Anstellung der Diakon\*innen beantwortet.

Die beteiligten Ausschüsse und das Landeskirchenamt stimmen darin überein, wie wichtig es ist, dass die Motivation zur freiwilligen Förderung von Stellen(-anteilen) durch die Veränderung der Anstellungsträgerschaft nicht beeinträchtigt wird. Das wird dadurch erleichtert, dass die kirchenkreisinternen Beziehungen zwischen Fördervereinen, Kirchengemeinden und dem Kirchenkreis durch die Veränderung der Anstellungsträgerschaft nicht verändert werden. Die bislang geschlossenen Vereinbarungen zur (Mit-)finanzierung gelten fort, und die eingeworbenen Mittel verbleiben im Kirchenkreis. Das künftige System der

Verrechnung von Durchschnittsbeträgen für die im Stellenrahmenplan einzustellenden Diakonenstellen (dazu noch unter d) cc)) betrifft allein das Verhältnis zwischen den Kirchenkreisen und der Landeskirche.

Für die Kirchenkreise verbleibt das Finanzierungsrisiko, dass ein Förderverein oder ein anderer Drittmittelgeber die Förderung einstellt, der Stellenrahmenplan des Kirchenkreises aber verbindlich weitere Jahre für die Finanzierung vorsieht. Dieses Risiko besteht aber seit jeher, wird also nicht erst durch das Diakon\*innengesetz geschaffen. Der Kirchenkreis kann diesem Risiko wie bisher nur dadurch begegnen, dass er seinen Stellenrahmenplan ändert. Sollte dadurch für eine betroffene Diakonin oder einen betroffenen Diakon ein Stellenwechsel erforderlich werden, wird dieser durch die landeskirchliche Anstellung künftig erleichtert.

Die Motivation zur freiwilligen Förderung von Stellen(-anteilen) kann auch von den Möglichkeiten zur Mitsprache bei der Stellenbesetzung abhängen. Hier sehen die beteiligten Ausschüsse Bedarf zur Änderung des Gesetzentwurfs. Sie schlagen vor, die bisherige Kann-Regelung zur Beteiligung von Drittmittelgebern (§ 11 Absatz 2 Satz 2 und 3) in eine Muss-Regelung umzuwandeln. Diese würde dann lauten:

**„Er hat dabei Vertreterinnen oder Vertreter der kirchlichen Körperschaften zu berücksichtigen, in denen die Diakonin oder der Diakon eingesetzt werden soll.  
„Dasselbe gilt für Vertreterinnen und Vertreter von Vereinen oder anderen Personenvereinigungen, die die Finanzierung der Stelle unterstützen.**

#### bb) Diakon\*innen in diakonischen Einrichtungen

Angestoßen durch eine Diskussion im Diakonieausschuss, haben sich die Ausschüsse mit einer möglichen Ungleichbehandlung von Diakon\*innen auseinandergesetzt, die in diakonischen Einrichtungen angestellt sind. Die Vertreter\*innen des Landeskirchenamtes haben bestätigt, dass diese Personen aus umsatzsteuerrechtlichen Gründen nicht in die landeskirchliche Anstellung übernommen werden können. Denn diakonische Einrichtungen sind privatrechtlich organisierte selbständige Rechtsträger, die nicht am landeskirchlichen Finanzausgleich teilnehmen. Eine Gestellung von Diakon\*innen gegenüber diesen Rechtsträgern wäre daher als umsatzsteuerpflichtige Personalgestellung zu bewerten.

Das Landeskirchenamt hat in den Ausschüssen von Gesprächen mit dem Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen (DWiN) und dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN) berichtet, die das Ziel verfolgen, den Wechsel von Diakon\*innen zwischen verfasster Kirche und Diakonie zumindest durch Besitzstandsregelung zu erleichtern und eine eigene Eingruppierung als Diakon\*in in diakonischen

Einrichtungen zu erreichen. Diese Regelungen können jedoch nicht durch Gesetz getroffen werden; sie müssten vielmehr durch entsprechende Verhandlungen in den Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen (TV-DN) und in die Dienstvertragsordnung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen aufgenommen werden. Das Landeskirchenamt hat zugesagt, sich gegenüber dem DDN und in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission für derartige Regelungen einzusetzen.

#### cc) Mitarbeitervertretung

Bereits im Eckpunktepapier eines Diakon\*innengesetzes vom Oktober 2022 hatte das Landeskirchenamt darauf hingewiesen, dass Diakon\*innen im Fall einer landeskirchlichen Anstellung bei gleichzeitiger Gestellung für den Dienst in einem Kirchenkreis mitarbeitervertretungsrechtlich zwei Dienststellen zugeordnet sind, nämlich der Landeskirche und dem Kirchenkreis, in dem sie eingesetzt werden. Um sicherzustellen, dass diese doppelte Zuordnung nicht mit einem Verlust von Beteiligungsrechten verbunden ist, ist es nötig, ihnen wie bei anderen Personalgestellungen ausnahmsweise ein doppeltes aktives und passives Wahlrecht einzuräumen, sowohl zu einer landeskirchlichen Mitarbeitervertretung als auch zur Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises, in dem sie eingesetzt werden. Mittlerweile hat das Landeskirchenamt mit dem Aktenstück Nr. 20 B den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des landeskirchlichen Anwendungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vorgelegt, der die entsprechenden Rechtsänderungen vorsieht. Anders als zwischenzeitlich erwogen sieht der Gesetzentwurf auf landeskirchlicher Ebene allerdings keine berufsgruppenbezogene Mitarbeitervertretung für Diakon\*innen vor. Die Diakon\*innen sollen vielmehr der Mitarbeitervertretung des Hauses kirchlicher Dienste zugeordnet werden. Das erscheint deswegen sachgerecht, weil dort künftig die Personalverwaltung der Diakon\*innen angesiedelt sein soll. Außerdem verfügt die dortige Mitarbeitervertretung bereits über eine Expertise für diese Berufsgruppe, weil sie bereits seit langem die im Haus kirchlicher Dienste beschäftigten Diakon\*innen vertritt.

#### c) Einzelne Änderungen des Gesetzentwurfs

Sowohl in den Beratungen des Rechtsausschusses als auch des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit wurden einzelne Änderungen des Gesetzentwurfs besprochen, die nachfolgend zusammenfassend beschrieben werden.

#### Zu § 2: Anstellungsvoraussetzungen

Aus Gründen der Klarstellung wird vorgeschlagen, § 2 noch um eine Ziffer 3 zu erweitern, in der eine kirchliche Anerkennung als Diakon\*in als weitere Anstellungsvoraussetzung benannt wird. § 2 soll daher lauten:

**Voraussetzungen für eine Anstellung als Diakonin oder Diakon sind:**

- 1. der erfolgreiche Abschluss eines landeskirchlich anerkannten Studien- oder Ausbildungsganges,**
- 2. die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) oder einer Kirche, mit der die Mitgliedskirchen der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden sind, und**
- 3. die kirchliche Anerkennung als Diakonin oder Diakon.**

Zu § 3: Regelausbildungen

Die Formulierungen zu den Regelausbildungen wurden gestrafft, um mehr Offenheit für die unterschiedlichen Studiengänge in den Gliedkirchen der EKD zu erreichen und gegenseitige Anerkennung zu erleichtern. Gleichzeitig wurde durch die Streichung von Satz 2 in Absatz 1 klargestellt, dass ein Regelstudium nicht berufsbegleitend absolviert werden kann. § 3 soll daher lauten:

**(1) Die Regelausbildungen für eine Anstellung als Diakonin oder Diakon erfordern das Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR).**

**(2) Regelausbildungen sind:**

- 1. ein erfolgreich abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik und Sozialen Arbeit an einer Hochschule oder Fachhochschule einschließlich des entsprechenden integrierten Berufsanerkennungsjahres mit der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter und der kirchlichen Anerkennung als Diakonin/Diakon oder**
- 2. ein erfolgreich abgeschlossenes grundständiges Studium in der Fachrichtung Religions- oder Gemeindepädagogik an einer Hochschule oder evangelischen Fachhochschule einschließlich der entsprechenden Berufspraktika und einer landeskirchlichen Anerkennung als Diakonin/Diakon.**

Zu § 4: Gleichwertige Ausbildungen

Auch die Regelungen über gleichwertige Ausbildungen wurden überarbeitet, um den Veränderungen in der EKD-weiten Ausbildungslandschaft Rechnung zu tragen und gemeinsamen Standards zu entsprechen. § 4 soll daher lauten:

**(1) Das Landeskirchenamt kann weitere Ausbildungen als gleichwertig anerkennen, wenn die Anforderungen nach § 3 Absatz 1 erfüllt sind oder wenn sie gleichberechtigt zuordnungsfähig sind.**

**(2) Folgende Ausbildungen können vom Landeskirchenamt als gleichwertig anerkannt werden:**

- 1. eine erfolgreich abgeschlossene grundständige lineare oder integrierte Fachschulausbildung zur Diakonin oder zum Diakon in einem anderen landeskirchlich anerkannten Ausbildungsgang einschließlich eines Berufsankennungsjahres und einer Aufbauausbildung,**
- 2. eine erfolgreich abgeschlossene fachschulische oder fachhochschulische Ausbildung in einem staatlich anerkannten Sozialberuf einschließlich einer landeskirchlich anerkannten berufsbegleitenden Qualifikation zur Diakonin oder zum Diakon,**
- 3. Studiengänge anderer Fachrichtungen, die die Anforderungen der Regelausbildung nach § 3 Absatz 1 nicht oder nur teilweise erfüllen anerkennen, wenn die erforderlichen Nachqualifizierungen nach den Vorgaben des Landeskirchenamts erbracht wurden.**

#### Zu § 5: Einsegnung

In § 5 wurden die Absätze 1 und 6 geändert. In Absatz 1 wurde zusätzlich die Einsegnung in einem gliedkirchlichen Zusammenschluss innerhalb der EKD berücksichtigt. In Absatz 6 wurden als zusätzliche Gründe für eine Entziehung der mit der Einsegnung erworbenen Rechte der Verzicht auf diese Rechte und die fehlende persönliche Eignung aufgenommen. Außerdem wurde klargestellt, dass nur eine Kündigung seitens der Landeskirche einen Grund für eine Entziehung der mit der Einsegnung erworbenen Rechte darstellen kann. Die beiden Absätze sollen daher nunmehr wie folgt lauten:

**(1) <sup>1</sup>Bei ihrer erstmaligen Anstellung werden Diakoninnen und Diakone in einem Gottesdienst durch die zuständige Regionalbischöfin oder den zuständigen Regionalbischof eingesegnet. <sup>2</sup>Die Einsegnung in einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder in einem gliedkirchlichen Zusammenschluss kann durch das Landeskirchenamt anerkannt werden.**

...

**(6) <sup>1</sup>Das Landeskirchenamt kann einer Diakonin oder einem Diakon die mit der Einsegnung erworbenen Rechte entziehen, wenn**

- 1. sie oder er aus der Kirche austritt oder**
- 2. sie oder er sich einer Kirche anschließt, mit der die Mitgliedskirchen der EKD nicht in Kirchengemeinschaft verbunden sind oder**
- 3. das Beschäftigungsverhältnis durch eine Kündigung seitens der Landeskirche beendet wird oder**
- 4. die Diakonin oder der Diakon schriftlich auf die mit der Einsegnung verbundenen Rechte verzichtet oder**

**5. festgestellt wird, dass die persönliche Eignung nicht oder nicht mehr besteht.**

**2Die Einsegnungsurkunde ist dem Landeskirchenamt zurückzugeben.**

Zu § 6: Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament

§ 6 wurde zum einen redaktionell verändert: Der Ausschluss eines Rechtsanspruchs auf die Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung (bisher Absatz 4) wurde an Absatz 1 angehängt. Zum anderen wurden in einem neuen Absatz 4 Regelungen zur Rücknahme der Berufung hinzugefügt. Diese verweisen zunächst auf die Regelungen zum Entzug der mit der Einsegnung erworbenen Rechte (§ 5 Absatz 6). Ergänzend enthalten sie in Anknüpfung an die Regelungen über die Lehrbeanstandung bei Ordinierten einen weiteren Tatbestand, der eine Rücknahme der Berufung in schwerwiegenden Fällen einer Abweichung von der Lehre der evangelisch-lutherischen Kirche ermöglicht.

Der Ausschuss hat erwogen, die Zuständigkeit für die Beauftragung mit Taufen, Trauungen oder Beerdigungen auf die Superintendent\*innen zu übertragen. Im Ergebnis hat er davon aber abgesehen. Die Begründung zum Diakoninnengesetz macht deutlich, dass § 6 Absatz 3 Satz 3 auch den Zweck verfolgt, Diakon\*innen vor der übermäßigen Inanspruchnahme für Vertretungsaufgaben bei einer Vakanz von Pfarrstellen zu schützen. Entsprechend diesem Schutzzweck wurde § 6 auch um die Vorgabe ergänzt, dass eine Diakonin oder ein Diakon der Beauftragung mit Kasualien zustimmen muss.

§ 6 soll daher wie folgt lauten:

**(1) 1 Diakoninnen und Diakone werden zum Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament (Artikel 12 Absatz 1 und 4 der Kirchenverfassung) berufen. 2 Ein Rechtsanspruch auf eine Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung besteht nicht.**

**(2) Voraussetzung für die Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung sind die persönliche Bereitschaft und Eignung sowie die nachgewiesene Befähigung zur öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament und zur Leitung von Gottesdiensten.**

**(3) 1 Die Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung berechtigt im Rahmen des jeweiligen dienstlichen Auftrags zur selbständigen öffentlichen Wortverkündigung und zur Leitung von Abendmahlsfeiern. 2 Sie ruht bei dienstlichen Aufträgen, die eine öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nicht vorsehen. 3 Die Regionalbischöfin oder der Regionalbischof kann eine Diakonin oder einen Diakon nach entsprechender Qualifizierung im Einzelfall und in Abstimmung mit dem zuständigen Pfarramt mit**

**Taufen, Trauungen oder Beerdigungen beauftragen, wenn dafür ein kirchliches Interesse besteht. 4 Die Diakonin oder der Diakon muss einer solchen Beauftragung zustimmen.**

**(4) 1 Die zuständige Regionalbischöfin oder der zuständige Regionalbischof kann die Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament aus den in § 5 Absatz 6 genannten Gründen zurücknehmen. 2 Sie oder er kann die Berufung ferner zurücknehmen, wenn eine Diakonin oder ein Diakon öffentlich durch Wort und Schrift in der Darstellung der christlichen Lehre oder im gottesdienstlichen Handeln in entscheidenden Punkten in Widerspruch zum Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche tritt und beharrlich daran festhält.**

Zu § 7: Jahreskonferenz, Konvente

In § 7 Absatz 1 ist der Begriff "Jahreskonferenz" durch den Begriff "jährliche Konferenz" zu ersetzen.

§ 7 Absatz 1 soll daher wie folgt lauten:

**(1) Diakoninnen und Diakone nehmen im Rahmen ihres Dienstes an der jährlichen Konferenz der Diakoninnen und Diakone sowie an der Sprengelkonferenz teil, zu der die zuständige Regionalbischöfin oder der zuständige Regionalbischof einlädt.**

Zu § 9: Anstellungsträgerschaft

In § 9 Absatz 1 sollte erwähnt werden, dass außerhalb der Landeskirche eine Beschäftigung von Diakon\*innen nicht nur in diakonischen Einrichtungen in Betracht kommt, sondern auch in anderen rechtlich selbständigen Einrichtungen, die der Landeskirche nach Artikel 18 der Kirchenverfassung zugeordnet sind.

§ 9 Absatz sollte daher wie folgt lauten:

**(1) Diakoninnen und Diakone üben ihren Dienst ausschließlich in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Landeskirche oder mit einer diakonischen Einrichtung oder einer anderen rechtlich selbständigen Einrichtung aus, die der Landeskirche nach Artikel 18 der Kirchenverfassung zugeordnet ist.**

d) Mitberatung im Finanzausschuss

aa) Folgekosten für die Personalentwicklung und die Personalverwaltung

Das Landeskirchenamt hat dem Ausschuss mitgeteilt, dass beabsichtigt ist, die Personalsachbearbeitung für die künftig bei der Landeskirche anzustellenden Diakon\*innen nicht in einer bestehenden oder sogar neu aufzubauenden personalverwaltenden Stelle im

Landeskirchenamt anzusiedeln, sondern in der Personalabteilung des Hauses kirchlicher Dienste. Dort werden bereits zahlreiche andere Personalfälle mit landeskirchlicher Anstellung bearbeitet, sodass diese Personalabteilung bereits jetzt über die erforderliche Erfahrung und Expertise verfügt. Ausgehend von einer Zahl von aktuell 425 Diakon\*innen und zusätzlich 40 derzeit vakanten Stellen geht das Landeskirchenamt von folgendem zusätzlichen Personalbedarf aus:

- im Referat 37 des Landeskirchenamtes:
  - o ab 1. Januar 2024 0,5 VZÄ EG 10 Diakon\*in für die Überleitungsberatung, Konzeption der Personalentwicklung, Vorbereitung der Abläufe, später Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren und Personalsteuerung
  - o ab 1. April 2024 0,5 VZÄ EG 9b Sachbearbeitung
- in der Personalabteilung des HKD:
  - o ab 1. Januar 2024 1,5 VZÄ EG 9b Sachbearbeitung zur Vorbereitung der landeskirchlichen Anstellung
  - o ab 1. April 2025 1,0 VZÄ EG 9b Sachbearbeitung

Diesem zusätzlichen Personalbedarf stehen folgende Einsparungen gegenüber:

- 1,5 VZÄ EG 9b als Ausgleich für den in den Kirchenämtern wegfallenden Aufwand für die Personalverwaltung der Diakon\*innen. Es ist vorgesehen, diesen Betrag von ca. 90 000 Euro jährlich von der Gesamtzuweisung an die Kirchenkreise abzuziehen. Auf jeden einzelnen Kirchenkreis entfällt dabei ein Betrag von ca. 1 900 Euro p.a.
- 0,5 VZÄ EG 9b Einsparung im Landeskirchenamt durch den Wegfall von Genehmigungsvorbehalten

Der Finanzausschuss geht davon aus, dass im Ergebnis auf landeskirchlicher Ebene Mehrkosten für die Personalentwicklung und Personalverwaltung in Höhe von ca. 90 000 Euro verbleiben.

#### bb) Beschränkt einsatzfähige Diakon\*innen

Der Finanzausschuss hat das Landeskirchenamt nach Strategien für den Umgang mit beschränkt einsatzfähigen Diakon\*innen und daraus möglicherweise resultierenden Risiken für den landeskirchlichen Haushalt befragt. Das Landeskirchenamt hat in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Erfahrungen mit den seit 2014 angewendeten Grundsätzen für die Bewilligung von Mitteln für beschränkt einsatzfähige Mitarbeitende verwiesen. Diese sehen u. a. folgende Schritte vor:

- Inanspruchnahme einer Beratung durch die landeskirchliche Beratungsstelle für Personalberatung und Personalentwicklung
- Prüfung der Möglichkeit einer Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrente
- Prüfung einer Anerkennung von Einschränkungen als Schwerbehinderung
- Prüfung einer Inanspruchnahme von Mitteln des zuständigen Integrationsamtes

Für diese Maßnahmen verbleibt eine Mitverantwortung für den Schutz vor Risiken bei den Kirchenkreisen.

#### cc) Verrechnungsbeträge

Zur Refinanzierung der landeskirchlichen Personalkosten für die Diakon\*innen hat das Landeskirchenamt eine Änderung von § 10 des Finanzausgleichsgesetzes (FAG) vorbereitet. Diese Änderung soll zusammen mit möglichen anderen Änderungen des Finanzausgleichsgesetzes, die sich aus den Beratungen der synodalen Ausschüsse über den Bericht des Landeskirchenamtes betr. Ablauf und Ergebnis der Planungsprozesse in den Kirchenkreisen für den Planungszeitraum 2023 bis 2028 (Aktenstück Nr. 34 D) ergeben, im Sommer 2024 in die Landessynode eingebracht werden. Die Änderung von § 10 FAG sieht vor, dass die Gesamtzuweisung an die Kirchenkreise künftig pauschal um die Summe der Durchschnittsbeträge für die Diakonenstellen gekürzt wird, die im Stellenrahmenplan des Kirchenkreises ausgewiesen sind. Der Durchschnittsbetrag wird dabei ähnlich wie bei den Pfarrpersonen unabhängig von den konkreten Personalkosten der einzelnen zum Dienst in einem Kirchenkreis gestellten Diakon\*innen aus den Personalkosten aller landeskirchlichen Diakon\*innen berechnet. Er beträgt nach dem aktuellen Tarifvertrag der Länder (TV-L; Stand 1. Dezember 2022) zurzeit 72 800 Euro wird sich nach dem Abschluss der nächsten Tarifrunde aber voraussichtlich deutlich erhöhen. Der Finanzausschuss hat um laufende Aktualisierungen gebeten, um erforderlich werdende Anpassungen rechtzeitig im Blick behalten zu können.

Der Finanzausschuss hat mögliche umsatzsteuerrechtliche Risiken erörtert, die sich aus diesem künftigen Verfahren der Verrechnungsbeträge ergeben können. Das Landeskirchenamt hat in diesem Zusammenhang berichtet, es habe zur Absicherung gegen solche Risiken - nach entsprechender Vorklärung durch die die Landeskirche beratende Steuerkanzlei mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt - einen Antrag auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt gestellt. Der Antrag wurde bislang nicht beschieden. Der Finanzausschuss sieht darin ein Restrisiko und hält es für erforderlich, die landeskirchliche Anstellungsträgerschaft der Diakon\*innen erst umzusetzen, wenn die verbindliche Auskunft vorliegt. Dem kann allerdings ohne Schwierigkeiten Rechnung getragen werden, weil die Regelungen über die landeskirchliche

Anstellungsträgerschaft nach § 15 Absatz 3 des Gesetzentwurfs ohnehin erst zum 1. April 2025 in Kraft treten sollen. Es bleibt also genügend Zeit, um auf etwaige Hinweise oder Auflagen des Betriebsstättenfinanzamtes reagieren zu können.

dd) Zusammenfassende Bewertung des Finanzausschusses

Zusammenfassend hat der Finanzausschuss darauf hingewiesen, dass durch die große Zahl der hinzukommenden Personalfälle die Anstellungsrisiken auf der Ebene der Landeskirche steigen. Die kirchenpolitisch gewollte Anstellung der Diakon\*innen auf der Ebene der Landeskirche sei eine strategische Weichenstellung auch in der landeskirchlichen Finanzsteuerung. Bei steigenden Personalkosten und zurückgehenden Einnahmen aus Kirchensteuern werde die Landeskirche auf diesem Weg immer weniger Zuweisungen an die Kirchenkreise geben können, sondern stattdessen mehr und mehr mit der Zurverfügungstellung von Personal steuern.

e) Zusammenfassende Bewertung des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit

Die Berufsgruppe der Diakon\*innen ist eine tragende Berufsgruppe der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. Vor dem Hintergrund großer kirchlicher und gesellschaftlicher Veränderungsprozesse ist es umso wichtiger, dieser Berufsgruppe attraktive Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten zu können.

Dazu braucht es Stellenprofile, die den erlernten Kompetenzen entsprechen. Eine Schärfung des Berufsprofils trägt ebenfalls wesentlich zur Zufriedenheit der Berufsgruppe und der Attraktivität des Berufes bei. Die Anstellungsträgerschaft auf landeskirchlicher Ebene bietet Verlässlichkeit und eine bessere Personalförderung und -entwicklung als bisher. Klare Angaben zum Quereinstieg wirken als weiteres Instrument, um dem Nachwuchsmangel entgegenzuwirken.

Dass das Diakoninnengesetz endlich Transparenz und Klarheit durch Sammlung von verstreuten Regelungen in einem Gesetzentwurf mit sich bringt, soll daneben nicht zu gering erachtet werden.

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit hat die vorgebrachten Einwände und Anfragen zum Gesetzentwurf sorgfältig diskutiert und kommt zu dem Schluss, dass die Chancen des Gesetzentwurfs die vorgebrachten Risiken deutlich überwiegen. Deshalb empfiehlt er, in die Lesung des Gesetzentwurfs einzutreten und ihn unter Berücksichtigung der vorgeschlagenen Änderungen zu beschließen.

**III.**  
**Antrag**

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit stellt folgenden Antrag:

Die Landessynode wolle beschließen:

*Die Landessynode nimmt den Bericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit betr. Entwurf eines Kirchengesetzes über den Dienst der Diakoninnen und Diakone in der Evangelisch- lutherische Landeskirche Hannovers (Diakoninnengesetz – Diak-G – Aktenstück Nr. 77 A) zustimmend zur Kenntnis und tritt in die Lesung des Kirchengesetzentwurfes ein, wie er in der Anlage zu diesem Aktenstück abgedruckt ist.*

Kempe  
Vorsitzende

Anlage

Entwurf

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

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Abschnitt 1**

**Grundlegende Bestimmungen**

**§ 1**

**Berufsprofil**

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

**§ 2**

**Anstellungsvoraussetzungen**

Voraussetzungen für eine Anstellung als Diakonin oder Diakon sind:

1. der erfolgreiche Abschluss eines landeskirchlich anerkannten Studien- oder Ausbildungsganges,
2. die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) oder einer Kirche, mit der die Mitgliedskirchen der EKD in Kirchengemeinschaft verbunden sind, und
3. die kirchliche Anerkennung als Diakonin oder Diakon.

**§ 3**

**Regelausbildungen**

(1) Die Regelausbildungen für eine Anstellung als Diakonin oder Diakon erfordern das Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR).

(2) Regelausbildungen sind:

1. ein erfolgreich abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik und Sozialen Arbeit an einer Hochschule oder Fachhochschule einschließlich des entsprechenden Integrierten Berufsanerkennungsjahres mit der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter und der kirchlichen Anerkennung als Diakonin/Diakon oder
2. ein erfolgreich abgeschlossenes grundständiges Studium in der Fachrichtung Religions- oder Gemeindepädagogik an einer Hochschule oder evangelischen Fachhochschule einschließlich der entsprechenden Berufspraktika und einer landeskirchlichen Anerkennung als Diakonin/Diakon.

#### **§ 4**

##### **Gleichwertige Ausbildungen**

- (1) Das Landeskirchenamt kann weitere Ausbildungen als gleichwertig anerkennen, wenn die Anforderungen nach § 3 Absatz 1 erfüllt sind oder wenn sie gleichberechtigt zuordnungsfähig sind.
- (2) Folgende Ausbildungen können vom Landeskirchenamt als gleichwertig anerkannt werden:
  1. eine erfolgreich abgeschlossene grundständige lineare oder integrierte Fachschulausbildung zur Diakonin oder zum Diakon in einem anderen landeskirchlich anerkannten Ausbildungsgang einschließlich eines Berufsanerkennungsjahres und einer Aufbauausbildung,
  2. eine erfolgreich abgeschlossene fachschulische oder fachhochschulische Ausbildung in einem staatlich anerkannten Sozialberuf einschließlich einer landeskirchlich anerkannten berufsbegleitenden Qualifikation zur Diakonin oder zum Diakon,
  3. Studiengänge anderer Fachrichtungen, die die Anforderungen der Regelausbildung nach § 3 Absatz 1 nicht oder nur teilweise erfüllen können anerkannt werden, wenn die erforderlichen Nachqualifizierungen nach den Vorgaben des Landeskirchenamts erbracht wurden.

#### **§ 5**

##### **Einsegnung**

- (1) 1Bei ihrer erstmaligen Anstellung werden Diakoninnen und Diakone in einem Gottesdienst durch die zuständige Regionalbischöfin oder den zuständigen Regionalbischof eingesegnet. 2Die Einsegnung in einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder in einem gliedkirchlichen Zusammenschluss kann durch das Landeskirchenamt anerkannt werden.
- (2) Bei der Einsegnung verpflichten sich Diakoninnen und Diakone, ihren Dienst in Bindung an das Wort Gottes, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis der

evangelisch-lutherischen Kirche bezeugt ist, in Treue wahrzunehmen und in der Nachfolge Jesu Christi zu leben.

(3) Mit der Einsegnung erwerben Diakoninnen und Diakone das Recht, die Berufsbezeichnung „Diakonin“ oder „Diakon“ zu führen.

(4) Erfolgt die erstmalige Anstellung im Dienst einer rechtlich selbständigen diakonischen Einrichtung, die der Landeskirche nach Artikel 18 der Kirchenverfassung zugeordnet ist (zugeordnete diakonische Einrichtung), so wirkt diese Einrichtung bei der Einsegnung mit.

(5) Wenn Diakoninnen oder Diakone Mitglied einer Diakoniegemeinschaft sind, ist diese an der Einsegnung zu beteiligen.

(6) <sup>1</sup>Das Landeskirchenamt kann einer Diakonin oder einem Diakon die mit der Einsegnung erworbenen Rechte entziehen, wenn

1. sie oder er aus der Kirche austritt oder
2. sie oder er sich einer Kirche anschließt, mit der die Mitgliedskirchen der EKD nicht in Kirchengemeinschaft verbunden sind oder
3. das Beschäftigungsverhältnis durch eine Kündigung seitens der Landeskirche beendet wird oder
4. die Diakonin oder der Diakon schriftlich auf die mit der Einsegnung verbundenen Rechte verzichtet oder
5. festgestellt wird, dass die persönliche Eignung nicht oder nicht mehr besteht.

<sup>2</sup>Die Einsegnungsurkunde ist dem Landeskirchenamt zurückzugeben.

(7) <sup>1</sup>Zu Beginn des Dienstes in einer neuen Stelle werden Diakoninnen und Diakone in einem Gottesdienst eingeführt. <sup>2</sup>Bei Beendigung des Dienstes werden sie verabschiedet.

## **§ 6**

### **Beauftragung mit dem Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament**

(1) <sup>1</sup>Diakoninnen und Diakone werden zum Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament (Artikel 12 Absatz 1 und 4 der Kirchenverfassung) berufen. <sup>2</sup>Ein Rechtsanspruch auf eine Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung besteht nicht.

(2) Voraussetzung für die Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung sind die persönliche Bereitschaft und Eignung sowie die nachgewiesene Befähigung zur öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament und zur Leitung von Gottesdiensten.

(3) <sup>1</sup>Die Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung berechtigt im Rahmen des jeweiligen dienstlichen Auftrags zur selbständigen öffentlichen Wortverkündigung und zur Leitung von Abendmahlsfeiern. <sup>2</sup>Sie ruht bei dienstlichen Aufträgen, die eine öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nicht vorsehen. <sup>3</sup>Die Regionalbischöfin oder der Regionalbischof kann eine Diakonin oder einen Diakon nach entsprechender

Qualifizierung im Einzelfall und in Abstimmung mit dem zuständigen Pfarramt mit Taufen, Trauungen oder Beerdigungen beauftragen, wenn dafür ein kirchliches Interesse besteht. 4Die Diakonin oder der Diakon muss einer solchen Beauftragung zustimmen.

(4) 1Die zuständige Regionalbischöfin oder der zuständige Regionalbischof kann die Berufung in das Amt der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament aus den in § 5 Absatz 6 genannten Gründen zurücknehmen. 2Sie oder er kann die Berufung ferner zurücknehmen, wenn eine Diakonin oder ein Diakon öffentlich durch Wort und Schrift in der Darstellung der christlichen Lehre oder im gottesdienstlichen Handeln in entscheidenden Punkten in Widerspruch zum Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche tritt und beharrlich daran festhält.

## **Abschnitt 2**

### **Dienstliche Gemeinschaften**

#### **§ 7**

#### **Jährliche Konferenz, Konvente**

(1) 1Diakoninnen und Diakone nehmen im Rahmen ihres Dienstes an der jährlichen Konferenz der Diakoninnen und Diakone sowie an der Sprengelkonferenz teil, zu der die zuständige Regionalbischöfin oder der zuständige Regionalbischof einlädt. 2Diakoninnen oder Diakone, die sich in einem anderen Beschäftigungsverhältnis befinden, sind zur Teilnahme berechtigt.

(2) Die Regelungen über die Teilnahme an Kirchenkreiskonferenzen und an Arbeitsgruppen oder Konventen im Kirchenkreis bleiben unberührt.

#### **§ 8**

#### **Diakoniegemeinschaften**

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

## **Abschnitt 3**

### **Anstellungsverhältnis**

#### **§ 9**

#### **Anstellungsträgerschaft**

(1) Diakoninnen und Diakone üben ihren Dienst ausschließlich in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Landeskirche oder mit einer diakonischen Einrichtung oder einer anderen rechtlich selbständigen Einrichtung aus, die der Landeskirche nach Artikel 18 der

Kirchenverfassung zugeordnet ist.

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

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

## **§ 10**

### **Personalgestellung**

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

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

## **§ 11**

### **Verfahren der Gestellung**

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

(2) <sup>1</sup>Das Landeskirchenamt stellt das Einvernehmen mit dem Kirchenkreisvorstand über den Ausschreibungstext her und schreibt die Stelle im Namen der Landeskirche aus. <sup>2</sup>Eingehende Bewerbungen, die die Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, leitet das Landeskirchenamt an den Kirchenkreisvorstand weiter. <sup>3</sup>Zur Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber kann das Landeskirchenamt Empfehlungen aussprechen. <sup>4</sup>Es kann dabei auch andere Diakoninnen und Diakone berücksichtigen, die sich nicht beworben

haben. 5Es soll eigene Vorschläge übermitteln, wenn auf die Ausschreibung keine Bewerbungen eingegangen sind.

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

#### **Abschnitt 4**

#### **Begleitung des Dienstes**

#### **§ 12**

#### **Fort- und Weiterbildung**

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

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

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

#### **§ 13**

#### **Dienst- und Fachaufsicht**

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

(2) Die Fachaufsicht übt das Landeskirchenamt aus.

#### **Abschnitt 5**

#### **Nähere Regelungen**

#### **§ 14**

#### **Ermächtigungsgrundlage**

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

**Abschnitt 6**  
**Übergangs- und Schlussbestimmungen**

**§ 15**

**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

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

Hannover,

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

Meister