

Fort- und

Weiterbildung

in der Evangelisch- lutherischen

Landeskirche Hannovers

Grundlagen

Inhalt

	Seite
• Vorwort.....	2
• Empfehlungen zur Fortbildung - vorgelegt vom Landeskirchenamt in Verbindung mit der Ständigen Konferenz zur Fortbildung Hauptamtlicher (November 1999).....	4
• Grundsätze zur Organisation der Fortbildung in der Landeskirche vom 26.01.2000.....	12
• Fortbildungsrichtlinien für Pfarrer und Pfarrerinnen vom 26.01.2000.....	15
• Kontaktadressen.....	20

Impressum:

Landeskirchenamt der Evangelisch- lutherischen Landeskirche Hannovers
30169 Hannover, Rote Reihe 6
30037 Hannover, Postfach 3726

Tel.: 0511/1241- 0 Fax: 0511/1241-266

Hannover, Juli 2000

Vorwort

Schon 1996 hatte die 22. Landessynode dem Ausbildungsausschuß den Auftrag gegeben, die Aus-, Fort- und Weiterbildung zu überprüfen. Das sollte ganz besonders unter der Fragestellung geschehen: "Ist in der Fortbildung ein ausreichender Bezug auf bestehende Erwartungen und vorhandene Defizite im Blick?"

Auch an das Landeskirchenamt waren zu dieser Zeit bereits Bitten von Ephorenkonferenzen herangetragen worden, die Fortbildung durchsichtiger zu machen. Es sollte ein Fort- und Weiterbildungskonzept vorgelegt werden, das deutlich Schwerpunkte ausweist. Außerdem wurden dienstrechtliche Regelungen angemahnt, um Fortbildung verbindlicher machen und gezielter vermitteln zu können.

Nachdem der Ausbildungsausschuß der Landessynode zur Frühjahrssynode 1998 einen umfangreichen Katalog von Forderungen formuliert hatte (Aktenstück Nr. 69), legte das Landeskirchenamt zur Herbstsynode 1999 zum einen Empfehlungen zur Fortbildung vor. Sie sind in Zusammenarbeit mit der Ständigen Konferenz für Fortbildung entstanden und richten sich an alle beruflichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unserer Landeskirche. Auch strukturelle Überlegungen, z. B. zur Einsetzung und Zusammensetzung eines Fortbildungsausschusses entstammen dieser Arbeitsphase. Zum anderen wurden die Forderungen der Landessynode in dienstrechtliche Regelungen umgesetzt. Das sind:

- a) Grundsätze zur Organisation der Fortbildung in der Landeskirche und
- b) Fortbildungsrichtlinien für Pfarrer und Pfarrfrauen.

Beide Regelungen sind mit ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt Nr. 2/2000, S. 27-30, in Geltung getreten. Nicht vergessen wurde in diesem gesamten Entwicklungsprozeß, daß es schon einmal Empfehlungen für ein Rahmenkonzept gegeben hatte, die 1976 entstanden waren. Sie haben zur Arbeit an der Neukonzeption wertvolle Anhaltspunkte liefern können.

Die neuen dienstrechtlichen Regelungen sind dazu da, berufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in unserer Landeskirche gezielt an Fortbildungsmaßnahmen heranzuführen. Zum einen können anlässlich eines Personalentwicklungsgesprächs oder einer Visitation auch Fragen des Fortbildungsbedarfs für einzelne angesprochen werden. Zum anderen können in Dienstbesprechungen oder Konferenzen einzelne Personen gebeten werden, vorhandene persönliche Kompetenzen zugunsten von bestimmten Arbeitsbereichen oder Handlungsfeldern noch auszubauen.

In jedem Fall gilt:

Wer ausgebildet ist kann noch nicht alles, und Fortbildung gehört zu den Dienstpflichten. Das ist nicht nur individuell zu verstehen. Auch die Kirche muß ständig an ihrem Profil weiterarbeiten, damit sie Zugang zu den Menschen in ihrer jeweiligen Lebenssituation behält. Und schließlich: Auch in ihrer geistlichen Existenz brauchen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Impulse und Vergewisserung - und sollten das in ihre Fortbildungsplanung einbeziehen.

Hannover, im Juni 2000

Das Landeskirchenamt

Empfehlungen zur Fortbildung

1. Fortbildung in der Kirche - wie sie zu begründen ist:

Die Gesellschaft wandelt sich. Die Kirche auch. Das macht Fortbildung zu einer ständigen Aufgabe.

Wer ausgebildet ist, kann noch nicht alles. Persönliche und fachliche Kompetenzen sind weiterzuentwickeln und an veränderte Arbeitsbedingungen und neue Aufgabenstellungen anzupassen. Außerdem: Identität ist nichts Statisches. Berufliche, persönliche und geistliche Existenz verändern sich und brauchen Impulse und Vergewisserung. Schließlich: Die Kirche muß ständig an ihrem Profil arbeiten, damit sie für Menschen in ihrer gegenwärtigen Lebenssituation bedeutungsvoll bleibt.

Fortbildung ist integraler Bestandteil der Berufstätigkeit in der Kirche und gehört zu den Dienstpflichten. Alle in der Kirche beruflich Tätigen haben sich fortzubilden. Die Anstellungsträger haben sie dabei zu unterstützen.

Fortbildung als ständige Aufgabe liegt im evangelischen Verständnis von Kirche begründet.

Martin Luthers Forderung einer intensiven Bildungsarbeit war von der Überzeugung bestimmt, daß nur so die Kirche der Offenbarung Gottes als einer sprachlichen Offenbarung gerecht werden könne. Die "vornehmste und gemeinste Lektion" aller Bildungsarbeit soll die Heilige Schrift sein (WA 6, 461). Für Philipp Melancthon war Bildungsarbeit ein wesentliches Element der Einführung in religiöse Erfahrung. Bildung kann den Menschen friedlicher und beherrschter machen. Sie hat insofern einen positiven Wert für die Ausformung christlicher Gerechtigkeit. In der Gegenwart befinden sich parallel mit der Auflösung bürgerlicher Lebensformen und den damit verbundenen Wertvorstellungen die tradierten Glaubensinhalte in einem beständigen Wandel. Dieser Umbruch verlangt nicht nur in beruflicher, politischer und familiärer Hinsicht die beständige Anpassung. Er verlangt vielmehr auch von der Kirche, daß sie durch ihre Bildungsarbeit die Möglichkeit gibt, den Glauben in der beständigen Neuerfahrung verwandeln und damit bewahren zu können. Dabei sind Gottesdienst und Seelsorge ebenso als Bildungswege zu verstehen wie die vielfältigen Bemühungen, Bildung als Fortbildung im Sinne spezifischer Lernprozesse für kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu ermöglichen.

2. Ziele und Dimensionen von Fortbildung

Die Anforderungen sind vielfältig und komplex, die an die Person und ihre berufliche Praxis in gemeindlichen wie auch in besonderen kirchlichen Arbeitsfeldern zur qualifizierten Wahrnehmung der Aufgaben gestellt werden. Landeskirchliche Fortbildung bietet die Möglichkeit, mit anderen den Erfahrungsaustausch zu suchen, die eigene berufliche Praxis zu reflektieren, fachliches Wissen anzueignen, Fähigkeiten und Fertigkeiten einzuüben, Informationen und Impulse auf die eigene Praxis hin zu durchdenken und auf dem Hintergrund der eigenen Praxis Theorien zu überprüfen und zu erneuern. Aus dem Bezug der Theorie auf die Praxis und der Praxis auf die Theorie ergibt sich ein an den kirchlichen Aufgaben und Arbeitsfeldern orientierter Ansatz für die Fortbildung.

Fortbildung dient dem Erhalt und der Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation als auch der Pflege einer kommunikativen Kultur, die die spirituelle Dimension einschließt.

Folgende Dimensionen, die in den einzelnen Angeboten unterschiedlich gewichtet sein können, sollen Berücksichtigung finden:

- Gesellschaftliche Veränderungen

- theologische und religiöse Fragen
- diakonische Orientierung
- fachpädagogische Schwerpunkte
- interdisziplinäre Arbeit
- Gewinnung von und Umgang mit Ehrenamtlichen
- Kooperation

Kriterien und Verfahren zur Qualitätssicherung kirchlicher Fortbildung sind noch zu entwickeln.

3. Themenbereiche, auf die sich die Fortbildung bezieht

a) Theologische Reflexion und spirituelle Lebensgestaltung

Die theologische Wissenschaft reflektiert den Grund des Glaubens und der Kirche. Sie bezieht dabei aktuelle Fragen aus dem gesellschaftlichen und kulturellen Kontext ein und bedenkt die historische Entwicklung.

Themen der theologischen Fortbildung sind u. a.:

- Entwicklungen in Theologie und Kirche
- christliche Welt- und Lebensgestaltung / Spiritualität
- gesellschaftliche Fragen und Herausforderungen
- interreligiöser Dialog und interkulturelles Lernen
- neue Erkenntnisse zum Welt- und Menschenbild
- ethische Verantwortung, z. B. im Blick auf Natur, Wirtschaft, Medizin, Technik, Medien, Umwelt
- Theologie und Literatur, Kirche und Kunst.

Kirchliche Fortbildung und spirituelle Lebensgestaltung gehören zusammen. Hier können Frömmigkeitsformen entdeckt, bedacht, weiterentwickelt und eingeübt werden.

b) Gottesdienst/Verkündigung

Um Gottesdienste lebendig und ansprechend gestalten zu können, muß man mit den verschiedenen gottesdienstlichen Aufgaben und Funktionen vertraut sein. Dazu gehört es u. a. auch darüber zu reflektieren, welche Bedeutung die einzelnen Teile des Gottesdienstes für die Teilnehmenden und die Gemeinde insgesamt haben.

Themen sind:

- Traditionelle und neuere Gottesdienstformen
- Gottesdienst für bestimmte Zielgruppen
- Mitwirkung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (insbesondere der Ehrenamtlichen)
- Dramaturgie, liturgisches Verhalten, Bewegung
- Sprache, Rhetorik, Stimmbildung
- Predigtgestaltung, Besprechung von Ansprachen
- Raum, bildende Kunst
- Musik.

c) Diakonie

Diakonie ist eine Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. Deshalb geht es darum, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fachlich zu fördern und ihnen dabei auch die geistliche Dimension ihres Tuns zu erschließen.

Diakonie ist mit ihren Diensten Regelungen der staatlichen Gesetzgebung und beruflichen Standards verpflichtet. Im verstärkten Wettbewerb sozialer Leistungsanbieter gewinnt das besondere Profil diakonischen Handelns zunehmend an Bedeutung.

Es geht u. a. um folgende Ziele:

- Entwicklung eines diakonischen Profils der jeweiligen Tätigkeit und des jeweiligen Arbeitsfeldes
- Wahrnehmung offener wie auch verdeckter sozialer Probleme und daraus erwachsender sozial-diakonischer Aufgaben
- berufliche Weiterentwicklung
- Vertraut werden mit gesetzlichen Regelungen
- Entwicklung eines diakonischen Gemeindeaufbaus
- Entwicklung der diakonischen Dimension kirchlichen Handelns.

d) Seelsorge und Beratung

Beruflich und ehrenamtlich in Seelsorge und Beratung Tätige sollen zu einer seelsorgerlichen und beraterischen Praxis finden, die dem kirchlichen Profil ihres Arbeitsfeldes entspricht.

Dazu wird es nötig sein, daß sie ihre theologischen Einsichten und ihre humanwissenschaftlichen Erkenntnisse aufeinander beziehen.

Dabei geht es u. a. um:

- Auseinandersetzung mit der eigenen Identität
- Auseinandersetzung mit der Beziehung von Seelsorge und Verkündigung
- Vermittlung von Kenntnissen aus Entwicklungspsychologie und Persönlichkeitstheorien (einschließlich geschlechtsspezifischer Aspekte) sowie aus der Sozialpsychologie
- theologische Reflexion
- Wahrnehmung von individuellen Lebenssituationen in ihrem gesellschaftlichen Kontext
- religiöse Dimensionen von Erfahrung und Lebensgeschichte
- seelsorgerliche und beraterische Gesprächsführung
- Entwicklung der Fähigkeit zur Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Wahrnehmen und Steuern von Gruppenprozessen

e) Erziehung/Bildung

Lebenslang lernen müssen auch diejenigen, die selbst erziehen und bilden. Bildungstheorien fordern zur Auseinandersetzung heraus.

Sofern die Kirche sich an gesetzlich geregelten Erziehungs- und Bildungsaufgaben beteiligt, ist es erforderlich, die Vorgaben bekanntzumachen und zu diskutieren.

Dabei geht es u. a. um folgende Themen:

- Bildungstheoretische Ansätze im Kontext kirchlichen Handelns (z. B. biographische, erlebnispädagogische, lebensweltorientierte, geschlechtsspezifische Ansätze)
- fachspezifische Kompetenzen (Methodenkompetenz, didaktische Kompetenz, arbeitsfeldübergreifende Kooperation, Leitungskompetenz)
- gemeindepädagogische Arbeitsfelder und gemeindepädagogisches Handeln
- Konzept für die Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen
- religiöse Bildung als Lebensbegleitung
- Sprachfähigkeit des Glaubens
- generationsübergreifendes und ökumenisches Lernen.

f) Gemeindeaufbau und -leitung, Verwaltung und Organisation

Gemeindearbeit kooperativ zu entwickeln sowie Gemeindeleitung reflektiert auszuüben, setzt voraus, daß die Kirche als rechtlich verfaßte Organisation wahrgenommen wird. Dazu gehört es, theologische Grundlagen bereitzuhalten sowie Erkenntnisse einschlägiger Disziplinen für die gemeindliche Praxis fruchtbar zu machen.

Themen sind:

- Unterschiedliche Gemeindekonzepte
- Organisationskonzepte
- Motivierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (insbesondere der Ehrenamtlichen) und Umgang mit ihnen
- Management und Verwaltung in Kirchenkreis, Kirchengemeinde und Einrichtung
- geistliche Leitung.

g) Mission, Ökumene und entwicklungsbezogene Bildung

Die Kirche ist immer ökumenische Kirche in nachbarschaftlicher wie auch in weltweiter Verbundenheit. Das zeigt sich z. B. in ökumenischen Gottesdiensten, Weltgebetstagen, weltweiten Gemeindeparterschaften, in der Arbeit für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung.

Ziele der Fortbildung sind:

- Sensibilität und Sprachfähigkeit im Umgang mit anderen Glaubenstraditionen und Frömmigkeitsformen
- Sachkenntnis und Urteilsfähigkeit im Blick auf die Grundlagen politischer, ökonomischer und kultureller Entwicklungen in der Welt
- Kenntnis unterschiedlicher Strukturen in den Kirchen der Ökumene
- Auseinandersetzung mit kirchlichen und politischen Programmen, z. B. Konziliarer Prozeß, Agenda 21
- Umsetzung ökumenischer Impulse in Gemeinde und Kirchenkreis sowie überregional.

h) Publizistik, Öffentlichkeitsarbeit, Medien

Der größte Teil der Kirchenmitglieder wird über Medien erreicht: durch lokale und überregionale Tages- und Wochenzeitungen, Anzeigenblätter und Gemeindebriefe, Radio, Fernsehen und Internet. Diese Medien bieten Raum für christliche und kirchliche Beiträge.

Die Fortbildung fördert eine zielgruppenorientierte Publizistik bzw. Medien- und Öffentlichkeitsarbeit. Sie soll helfen, unterschiedliche Möglichkeiten medialer Kommunikation für verschiedene Zielgruppen kompetent zu nutzen. Sprache, Inhalt und Präsentationsformen sind wirksam zu gestalten und auf die Zielgruppen abzustimmen.

Themen sind:

- Erscheinungsbild einer Kirchengemeinde (Gemeindebrief, Schaukasten; neue Medien, Internet)
- öffentliches Auftreten der Kirche (Stellungnahme, Kommentare u.ä.)
- Sprache und Inhalt der Verkündigung in Presse und Rundfunk
- Dialog der Kirche mit unterschiedlichen Zielgruppen
- Präsentation von Konzerten und anderen Kulturveranstaltungen
- Wesen und Arbeit der unterschiedlichen Medien
- Ergebnisse der Milleuforschung.

4. Organisationsformen von Fortbildung

Unterschiedliche Organisationsformen helfen, die genannten Themen und Ziele der Fortbildung zu verwirklichen. Unterschiede ergeben sich zum einen aus der **Sachlogik** der Inhalte. In den Fortbildungsangeboten wird in der Regel jeweils ein bestimmtes Ziel der Fortbildung akzentuiert. Das kann sein: die Vermittlung von spezifischen beruflichen Fähigkeiten, die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, die Vermittlung von bestimmten Kenntnissen oder die Einübung in gemeinsames spirituelles Leben. Die Organisationsformen sind in der Regel so flexibel, daß sie alle genannten Elemente grundsätzlich mit berücksichtigen können. Damit bleibt, bei aller Differenzierung, das besondere Profil kirchlicher Fortbildung gewahrt.

Die Organisationsformen der Fortbildung ergeben sich zum anderen aus dem kirchlichen **Bedarf** und den **Wünschen** der Teilnehmenden. Möglich sind die individuelle Fortbildung oder auch die Fortbildung z. B. von Arbeitsgruppen oder Teams. Je nach Ziel kann ein geschlossener oder ein offener Teilnehmerkreis sinnvoll sein. Es kann auch angemessen sein, daß sich eine homogene Gruppe aus Angehörigen einer einzigen Berufsgruppe bildet oder, gerade umgekehrt, eine Gruppe aus Angehörigen unterschiedlicher Berufe, um Kompetenzen und Arbeitsfelder aufeinander zu beziehen.

Einige Beispiele für Organisationsformen der Fortbildung:

In zeitlicher Hinsicht lassen sich unterscheiden:

- Tagesveranstaltungen
- Wochenendworkshops
- einwöchige Kurse
- mehrwöchige Intensivkurse
- fraktionierte Kurse (die Veranstaltung findet in bestimmten regelmäßigen Abständen statt, z. B. bei Balint-Gruppen)
- Intervallkurse (theoriezentrierte und erfahrungszentrierte Abschnitte wechseln innerhalb einer Gesamtdauer von ein oder zwei Jahren)
- Kontaktstudium (Pastorinnen und Pastoren gehen für ein Sommersemester wieder an die Universität. Geplant wird auch ein Kontaktstudium für Diakone, Diakoninnen und andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, das voraussichtlich in Hannover stattfinden wird).

In räumlicher Hinsicht lassen sich unterscheiden:

- Gemeinde- oder einrichtungsbezogene Fortbildung. Sie geschieht meist in der Dienststelle oder am Arbeitsort, z. B. kontinuierlich im Team einer Diakoniestation oder einer Kindertagesstätte. Sie erfordert relativ geringen organisatorischen Aufwand.
- Regionale Fortbildung im Kirchenkreis oder im Sprengel. Sie ist besonders geeignet für regionale Vorhaben (z. B. Konfirmandenunterricht im Kirchenkreis oder Kooperation von Altenheim, Diakoniestation und Hospizgruppe).
- Zentrale Fortbildung in der Landeskirche. Sie ist landeskirchenweit zugänglich und wendet sich in der Regel an bestimmte Berufsgruppen mit spezifischen Themen und Zielen.

5. Planen und Koordinieren, Durchführen und Auswerten von Fortbildung

Das Landeskirchenamt plant, koordiniert und veröffentlicht das gesamte Angebot der Fortbildung und wertet es aus. Es wird unterstützt durch einen Fortbildungsbeirat (Aufgaben und Zusammensetzung siehe Grundsätze zur Organisation der Fortbildung in der

Landeskirche). Auskunft über zentrale Fortbildungsangebote - aber auch über verschiedene regionale Angebote - gibt der jährlich erscheinende Fortbildungskalender. Nähere Informationen gehen in der Regel den Superintendenturen, Pfarrämtern und Einrichtungen durch Einzelveröffentlichungen der Veranstalter zu.

Die Dienstbesprechungen der Gemeinden und Einrichtungen sind der Ort, an dem Bedarf, Wünsche und Termine koordiniert sowie die Vertretungen geregelt werden. In gleicher Weise ist es notwendig, daß die regionale Fortbildung auf den jeweiligen Arbeitsebenen (Pfarrkonferenz, Kirchenkreiskonferenz, Konferenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) beraten und geplant wird. Superintendenten und Superintendentinnen haben dabei eine besondere Beratungs- und Vermittlungsfunktion. Ein geeigneter Zeitpunkt, sich über Teilnahme und Schwerpunktsetzung in der Fortbildung zu verständigen, ist jeweils die Visitation und das Personalgespräch. Ergebnisse und Erfahrungen aus Fortbildungsveranstaltungen sollen in die Dienstbesprechungen und Konferenzen zurückfließen.

Es ist Sache der Anstellungsträger und der für die Dienstaufsicht Verantwortlichen, darauf zu achten, daß die Fortbildung in Anspruch genommen wird und die ggf. erforderlichen Vertretungsfragen geregelt werden.

6. Rechtliche und finanzielle Regelungen für die Fortbildung

In der hannoverschen Landeskirche sind etwa 25.000 Menschen beruflich beschäftigt. Daß Fortbildung zu den Anforderungen ihres Berufs gehört, ergibt sich aus den einschlägigen rechtlichen Regelungen. Die Verpflichtung zur Fortbildung für Pfarrer und Pfarrerinnen wird in Fortbildungsrichtlinien näher konkretisiert.

Innerhalb von drei Jahren sollten Vollzeitkräfte mindestens fünf Tage Fortbildung in Anspruch nehmen. Teilzeitkräfte entsprechend weniger. Die bestehenden Regelungen zum Bildungsurlaub bleiben davon unberührt. Nach längerer Zeit der Berufstätigkeit kann eine Langzeitfortbildung sinnvoll sein.

Zu Fragen der Anerkennung des dienstlichen Interesses sowie zu Kostenregelung und Anmeldemodus informiert jeweils der Fortbildungskalender.

Grundsätze zur Organisation der Fortbildung in der Landeskirche

Zur besseren Steuerung der Fortbildung in der Landeskirche erlassen wir folgende grundsätzliche Regelungen:

§ 1 Steuerung der Fortbildung

(1) Das Landeskirchenamt sorgt für die Planung, Koordinierung, Bekanntmachung und Auswertung eines Fortbildungsangebots für alle Berufsgruppen in der Landeskirche.

(2) Das Fortbildungsangebot umfaßt folgende Themenbereiche:

1. Theologische Reflexion und spirituelle Lebensgestaltung,
2. Gottesdienst und Verkündigung,
3. Diakonie,
4. Seelsorge und Beratung,
5. Erziehung und Bildung,
6. Gemeindeaufbau und -leitung,
7. Verwaltung und Organisation,
8. Mission, Ökumene und entwicklungsbezogene Bildung,
9. Publizistik, Öffentlichkeitsarbeit und Medien.

(3) Die Fortbildungsangebote aller kirchlichen Fortbildungsträger werden vom Landeskirchenamt in einen jährlich erscheinenden Fortbildungskalender aufgenommen.

§ 2 Anerkennung der Fortbildung

(1) Kirchliche Fortbildungsträger sind alle kirchlichen Körperschaften, Einrichtungen und Beauftragten im Bereich der Landeskirche und der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands, die vom Landeskirchenamt durch Aufnahme in den Fortbildungskalender als kirchliche Fortbildungsträger anerkannt werden.

(2) Für einzelne Berufsgruppen kann das Landeskirchenamt weitere Fortbildungsveranstaltungen als kirchliche Fortbildungsveranstaltungen anerkennen.

§ 3 Formen der Fortbildung

Fortbildungsveranstaltungen werden als gemeindebezogene oder einrichtungsbezogene, regionale oder zentrale Fortbildungsveranstaltungen der Landeskirche oder der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands durchgeführt.

§ 4
Fortbildungsbeirat

(1) Zur Beratung des Landeskirchenamtes bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben nach § 1 Abs. 1 wird ein Fortbildungsbeirat gebildet.

(2) Die Mitglieder des Fortbildungsbeirates werden vom Landeskirchenamt für die Dauer von vier Jahren berufen. Die erneute Berufung ist zulässig.

(3) Dem Fortbildungsbeirat gehören an:

1. zwei Vertreter oder Vertreterinnen des Landeskirchenamtes,
2. zwei Mitglieder der Landessynode,
3. ein Mitglied des Bischofsrates,
4. ein Superintendent oder eine Superintendentin,
5. drei Mitglieder aus der Konferenz der Fortbildungsträger,
6. ein Mitglied aus dem Pastorenausschuß,
7. ein Mitglied aus dem Diakonischen Werk der Landeskirche,
8. der oder die Beauftragte für die Diakone und Diakoninnen.

(4) Weitere Personen können zur Behandlung einzelner Angelegenheiten zu den Sitzungen als Gäste hinzugezogen werden. Eine ständige Teilnahme weiterer Personen an den Sitzungen bedarf der Zustimmung des Landeskirchenamtes.

(5) Der Fortbildungsbeirat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende und einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin.

(6) Der oder die Vorsitzende stellt im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt die Tagesordnung für die Sitzungen des Fortbildungsbeirates auf und lädt mindestens eine Woche vorher schriftlich zu den Sitzungen ein. Die Tagesordnung ist mit der Einladung bekanntzugeben. Weitere Tagesordnungspunkte können in der Sitzung behandelt werden, wenn sie dem oder der Vorsitzenden vor der Sitzung mitgeteilt werden.

(6) Der Fortbildungsbeirat tritt mindestens zweimal jährlich zusammen. Er muß einberufen werden, wenn das Landeskirchenamt oder mindestens die Hälfte der Mitglieder es verlangen.

§ 5
Konferenz der Fortbildungsträger

(1) Das Landeskirchenamt lädt einmal jährlich zu einer Konferenz der Fortbildungsträger ein. Die Konferenz wird im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt durch eine Leitungsgruppe vorbereitet.

(2) Die Konferenz dient dem Erfahrungsaustausch unter den Fortbildungsträgern und der Erörterung grundsätzlicher Fragen aus dem Bereich der Fortbildung. Die Konferenz schlägt aus- serdem die unter § 4 Abs. 3 Nr. 5 genannten Mitglieder des Fortbildungsbeirates vor.

§ 6
Weitergehende Regelungen

Weitergehende Regelungen über die Fortbildung für die einzelnen Berufsgruppen werden durch die jeweils zuständigen Organe erlassen.

§ 7
Inkrafttreten

Diese Grundsätze treten am 1. März 2000 in Kraft.

Hannover, den 26.01.2000.

Das Landeskirchenamt
Dr. v. Vietinghoff

- Veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 2 vom 03. März 2000,
Seite 27 ff. (Verfügung Nr. 32) -

Fortbildungsrichtlinien für Pfarrer und Pfarrerinnen

Auf Grund des § 21a des Ergänzungsgesetzes zum Pfarrergesetz vom 13. Dezember 1996 (Kirchl. Amtsbl. S. 302), geändert durch das Kirchengesetz zur Änderung dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 1. Juli 1999 (Kirchl. Amtsbl. S. 133), erlassen wir folgende Fortbildungsrichtlinien für Pfarrer und Pfarrerinnen:

I. Grundsatzbestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

(1) Die folgenden Bestimmungen gelten für die Fortbildung aller Ordinierten im Pfarrerdienstverhältnis auf Lebenszeit und auf Probe (Pfarrer und Pfarrerinnen). Sie gelten ferner für die Fortbildung der Ordinierten, denen ein pfarramtlicher Dienst im Angestelltenverhältnis zur Landeskirche übertragen ist.

(2) Regelungen über Weiterbildungsmaßnahmen für besondere Tätigkeiten, die durch einen Leistungsnachweis abgeschlossen werden, bleiben unberührt.

§ 2

Allgemeine Fortbildungspflicht

(1) Die regelmäßige Fortbildung gehört zu den Dienstpflichten aller Pfarrer und Pfarrerinnen. Pfarrer und Pfarrerinnen sind nach Maßgabe dieser Richtlinien berechtigt und verpflichtet, regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

(2) Die Fortbildung durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ergänzt und fördert die Fortbildung durch die theologische Arbeit im Pfarrkonvent und durch das Selbststudium.

§ 3

Ziele der Fortbildung

Fortbildung dient dem Erhalt, der Erweiterung und der Verbesserung der theologisch-pastoralen Kompetenz sowie dem Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen, die für die berufliche Tätigkeit von Bedeutung sind.

§ 4

Anerkennung von Fortbildungsveranstaltungen

(1) Anerkannte Fortbildungsveranstaltungen für Pfarrer und Pfarrerinnen sind Fortbildungsveranstaltungen kirchlicher Fortbildungsträger, bei denen das dienstliche Interesse für die Teilnahme von Pfarrern und Pfarrerinnen vom Landeskirchenamt anerkannt ist. Die Anerkennung wird allgemein durch Aufnahme in den Fortbildungskalender oder auf Antrag im Einzelfall ausgesprochen.

(2) Kirchliche Fortbildungsträger sind alle kirchlichen Körperschaften, Einrichtungen und Beauftragten im Bereich der Landeskirche und der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands, die vom Landeskirchenamt durch Aufnahme in den Fortbildungskalender als kirchliche Fortbildungsträger anerkannt werden.

(3) Fortbildungsveranstaltungen anderer Fortbildungsträger können vom Landeskirchenamt als Fortbildungsveranstaltung für Pfarrer und Pfarrerinnen anerkannt werden, wenn sie mit den in § 3 genannten Zielen der Fortbildung übereinstimmen und eine vergleichbare Fortbildungsveranstaltung von einem kirchlichen Fortbildungsträger nicht angeboten wird oder aus Kapazitätsgründen nicht in Anspruch genommen werden kann.

II. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

§ 5

Koordination der Teilnahme im Kirchenkreis

(1) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen soll in den Pfarrkonventen koordiniert werden.

(2) Wer an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen hat, soll darüber im Kirchenkreis, in der Kirchengemeinde oder an anderer Stelle in geeigneter Weise berichten.

§ 6

Anregungen zur Fortbildung

(1) Die Superintendenten und Superintendentinnen sollen den Pastoren und Pastorinnen ihres Kirchenkreises Anregungen für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen geben.

(2) Die Landessuperintendenten und Landessuperintendentinnen sollen den Superintendenten und Superintendentinnen ihres Sprengels Anregungen für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen geben.

§ 7

Fortbildung im Interesse des Kirchenkreises

Der Superintendent oder die Superintendentin kann im Benehmen mit dem Kirchenkreisvorstand und dem Pfarrkonvent Pfarrer und Pfarrerinnen zur Teilnahme an bestimmten Fortbildungsveranstaltungen verpflichten, wenn die Teilnahme zur sachgerechten Erfüllung übergemeindlicher Aufgaben im Kirchenkreis auf den Gebieten der Verkündigung, des Erziehungs- und Bildungswesens, der Diakonie und Mission sowie der ökumenischen Arbeit und der Öffentlichkeitsarbeit erforderlich ist.

§ 8

Verpflichtung zur regelmäßigen Teilnahme

(1) Im Anschluß an die Fortbildung in den ersten Amtsjahren (§ 12) sind Pfarrer und Pfarrerinnen verpflichtet, innerhalb eines Zeitraums von jeweils drei Jahren an einer fünftägigen Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen.

(2) Die nach Absatz 1 zu besuchenden Fortbildungsveranstaltungen werden aus dem Angebot der nach § 4 anerkannten Fortbildungsveranstaltungen für Pfarrer und Pfarrerinnen ausgewählt. Dabei sollen alle Themenbereiche des landeskirchlichen Fortbildungsangebots berücksichtigt werden.

(3) Zeiten eines Erziehungsurlaubs, einer Beurlaubung (§ 92 PfG) oder einer Freistellung vom Dienst aus familiären oder anderen Gründen (§§ 93, 95a PfG) werden bei der Berechnung des in Absatz 1 genannten Zeitraums nicht berücksichtigt.

(4) Die Teilnahmeverpflichtung nach Absatz 1 kann auch durch die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung nach § 7 erfüllt werden.

§ 9 Dienstbefreiung

(1) Für die Teilnahme an anerkannten Fortbildungsveranstaltungen ist Pfarrern und Pfarrerinnen unter Belassung der Dienstbezüge Dienstbefreiung zu gewähren, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Die Dauer der Dienstbefreiung darf unter Einschluß der Teilnahmeverpflichtungen nach § 7 und nach § 8 Abs. 1 jährlich insgesamt 12 Tage nicht überschreiten. Ausnahmen sind nur mit Genehmigung des Landeskirchenamtes zulässig.

(3) Über die Dienstbefreiung entscheidet bei Pastoren und Pastorinnen der zuständige Superintendent oder die zuständige Superintendentin. Bei Superintendenten und Superintendentinnen entscheidet der zuständige Landessuperintendent oder die zuständige Landessuperintendentin. Im übrigen entscheidet das Landeskirchenamt. Das Landeskirchenamt entscheidet auch, wenn der Sonderurlaub für die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung gewährt werden soll, die nach § 4 Abs. 3 im Einzelfall als Fortbildungsveranstaltung für Pfarrer und Pfarrerinnen anerkannt werden muß.

§ 10 Kosten der Teilnahme

Die Kosten für die Teilnahme an anerkannten Fortbildungsveranstaltungen werden nach Maßgabe der landeskirchlichen Reisekostenbestimmungen erstattet.

§ 11 Fortbildungslisten

(1) Zum Nachweis der Teilnahme an anerkannten Fortbildungsveranstaltungen für Pfarrer und Pfarrerinnen sind von dem zuständigen Superintendenten oder der zuständigen Superintendentin Fortbildungslisten zu führen, aus denen das Thema und die Dauer jeder Fortbildungsveranstaltung hervorgeht. Bei einem Wechsel der Pfarrstelle oder der allgemeinkirchlichen Aufgabe sind die Fortbildungslisten weiterzugeben.

(2) Die Fortbildungslisten für Superintendenten und Superintendentinnen führt der zuständige Landessuperintendent oder die zuständige Landessuperintendentin.

III. Besondere Formen der Fortbildung

§ 12 Fortbildung in den ersten Amtsjahren

(1) In den ersten Jahren nach Beginn des Probendienstes sind Pfarrer und Pfarrerinnen dreimal verpflichtet, jährlich mindestens fünf Tage lang an einer Veranstaltung der Fortbildung in den ersten Amtsjahren teilzunehmen. § 8 Abs. 3 ist entsprechend anzuwenden.

(2) Die Veranstaltungen der Fortbildung in den ersten Amtsjahren werden aus den Themenbereichen des landeskirchlichen Fortbildungsangebots angeboten. Aus jedem Themenbereich darf nur eine Fortbildungsveranstaltung ausgewählt werden.

(3) Das Landeskirchenamt kann zum Besuch einer bestimmten Fortbildungsveranstaltung verpflichten.

§ 13 Kontaktstudium

(1) Pfarrern und Pfarrerinnen kann die Teilnahme an einem Kontaktstudium gestattet werden, wenn seit dem Beginn des Probendienstes oder seit dem Ende des letzten Kontaktstudiums mindestens zehn Jahre vergangen sind und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. § 8 Abs. 3 ist entsprechend anzuwenden.

(2) Das Kontaktstudium ist an der Universität Göttingen durchzuführen. Pfarrer und Pfarrerinnen, die dem Pfarrkonvent des Kirchenkreises Göttingen angehören, sollen das Kontaktstudium an der Universität Heidelberg durchzuführen.

(3) Die Teilnahme am Kontaktstudium wird auf die Höchstgrenze nach § 9 Abs. 2 nicht angerechnet. Die Fortbildungspflichten nach § 7 und nach § 8 Abs. 1 bleiben unberührt.

(4) Wer am Kontaktstudium teilgenommen hat, ist verpflichtet, dem Landeskirchenamt und dem zuständigen Landessuperintendenten oder der zuständigen Landessuperintendentin einen ausführlichen Erfahrungsbericht zu erstatten. Im übrigen ist § 5 entsprechend anzuwenden.

(5) Über die Zulassung zum Kontaktstudium und die Gewährung des erforderlichen Sonderurlaubs unter Belassung der Dienstbezüge entscheidet das Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem zuständigen Landessuperintendenten oder der zuständigen Landessuperintendentin.

IV. Schlußbestimmung

§ 14 Inkrafttreten

Diese Fortbildungsrichtlinien treten am 1. März 2000 in Kraft.

Hannover, den 26.01.2000.

Das Landeskirchenamt
Dr. v. Vietinghoff

- Veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 2 vom 03. März 2000,
Seite 28 ff. (Verfügung Nr. 33) -