

Gnadauer Bündnis für theologische Ausbildung und hauptamtlichen geistlichen Dienst in der Gemeinschaftsbewegung

A. Präambel

Unsere Gesellschaft ist im ständigen Wandel begriffen. Davon ist auch die Arbeitswelt von heute und morgen geprägt. Als Gemeinschaftsbewegung können wir unserer Berufung nur folgen, wenn wir diese Veränderungen wahrnehmen, sie aufgreifen und fruchtbar machen für den vollzeitlichen geistlichen Dienst in unserer Bewegung.

Es geht uns dabei um eine enge Verzahnung von Ausbildung und Gemeinschaftsarbeit und um dauerhaft gute Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden. Wir sind davon überzeugt, dass gemeinsame im Evangelischen Gnadauer Gemeinschaftsverband verabredete Standards und verbindliche Absprachen die Qualität und Attraktivität unserer Arbeitsplätze steigern und dadurch dazu beitragen, dass wir unserer Berufung noch besser gerecht werden können.

Die Mitgliedschaft im Evangelischen Gnadauer Gemeinschaftsverband besteht unabhängig davon, ob ein Mitgliedsverband oder -werk dem Gnadauer Bündnis beitrifft oder nicht.

B. Bündniskriterien

B.1. Ausbildungsstätten

- 1.1.* Ausbildungsstätten, welche diesem Bündnis beitreten, verstehen sich als Ausbildungsstätten der Gemeinschaftsbewegung und haben ein hohes Interesse daran, dass Interessierte aus der Gemeinschaftsbewegung bei ihnen studieren und dass die Studieninhalte mit den Berufsanforderungen in den Gemeinschaftsverbänden und Werken kompatibel sind.
- 1.2.* Sie suchen deshalb die Kommunikation mit Verbands- und Werksverantwortlichen und überprüfen ihre Curricula immer wieder dementsprechend.
- 1.3.* Sie halten am geistlichen Grundkonzept der „Berufung/Führung“ und Eignung fest und wählen Interessierte dementsprechend aus.
- 1.4.* Sie unterstützen, dass gelebte Christusbefolgung, Theologie, missionarische Verkündigung, Gemeindeentwicklung, Leitung, Selbst- und Sozialkompetenz als zentrale Inhalte des Studiums beachtet werden.
- 1.5.* Sie fördern die Diversifikation in der Hauptamtlichkeit und machen transparent, für welche Berufsfelder die jeweiligen Studiengänge qualifizieren.
- 1.6.* Sie arbeiten aktiv und konstruktiv daran mit, dass der Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit gelingt.
- 1.7.* Sie treffen die geeigneten Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und bestimmen eine verantwortliche Ansprechperson für die Umsetzung (sog. „Beauftragte/r für Prävention“). Grundlage für die Maßnahmen bildet die Handreichung des Gnadauer Verbandes zu diesem Themenfeld.

B.2. Anstellungsträger (Verbände, Werke u.a.)

Hauptamtlichkeit in der Gemeinschaftsbewegung ist eingebunden in die Dienstgemeinschaft verantwortlicher Ehrenamtlicher. Sie ist geprägt von einer überdurchschnittlichen Freiheit zur Gestaltung der eigenen Arbeit und erfolgt gabenorientiert. Ihre Perspektive sind das Reich Gottes, teamorientiertes Arbeiten sowie die Erfahrung von tragender und belastungsfähiger Weggemeinschaft.

B.2.1.* Strukturiertes begleitetes Einstiegsprogramm für Berufsanfänger:

Die Bündnismitglieder sorgen für einen zweijährigen berufsbegleitenden Einstieg (eine eventuelle Praxisphase der Ausbildungsstätte kann dabei mit einbezogen sein) mit folgenden Mindestanforderungen:

- a) gabenorientierte Stellenauswahl mit Mitsprachemöglichkeit des Mitarbeitenden (wo möglich als zweite hauptamtliche Stelle oder als „Juniorpastorat“)
- b) verpflichtende Begleitung durch einen Mentor, der nicht Dienstvorgesetzter ist
- c) regelmäßige Reflexionsgespräche mit einem Vorgesetzten
- d) für Berufsanfänger adäquate (eigene oder fremde) Schulungs- und Fortbildungsangebote

B.2.2. Allgemeine Rahmenbedingungen:

2.2.1.* Dienstgemeinschaft:

- a) Die Dienstgemeinschaft wird durch strukturierte Kommunikation auf allen Ebenen gefördert. Lokal oder regional finden regelmäßige Dienstbesprechungen statt.
- b) Gegenüber dem Anstellungsträger werden die Mitarbeitenden in einer geeigneten Weise selbstorganisiert vertreten.
- c) Der Anstellungsträger bemüht sich um ein grundsätzliches Klima der Wertschätzung und fördert Zusammenarbeit und regional vernetztes Arbeiten nach Kräften.
- d) Der Anstellungsträger trifft die geeigneten Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und bestimmt eine verantwortliche Ansprechperson für die Umsetzung (sog. „Beauftragte/r für Prävention“). Grundlage für die Maßnahmen bildet die Handreichung des Gnadauer Verbandes zu diesem Themenfeld.

2.2.2.* Vergütung:

Hauptamtlichkeit in der Gemeinschaftsbewegung ist eine verantwortungsvolle Aufgabe, die fair und auskömmlich vergütet wird. Zur Vergütung gehören Grundgehalt (Bezugsgröße sind die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes, Entgeltgruppe 8 oder höher – in Ausnahmefällen und zeitlich begrenzt auch Entgeltgruppe 8 nach TVöD) und betriebliche Altersvorsorge. Weitere Vergütungsbestandteile und Arbeitgeberleistungen können Mietzuschuss, Sachkostenerstattung, vermögenswirksame Leistungen, Familien- bzw. Kinderzuschlag u. a. sein.

2.2.3.* Arbeitszeit

Die hauptamtliche Arbeit in der Gemeinschaftsbewegung erlaubt und fordert eine hohe Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit. Hauptamtliche sollen während der gesamten Dienstzeit ihre physische und psychische Gesundheit erhalten und gesunde Beziehungen leben können. Hierbei ist auch der Schutz der Familien im Blick. Dem dienen folgende Rahmenbestimmungen:

- a) Zum Dienstbeginn werden realistische und nachvollziehbare Arbeitsplatzbeschreibungen entwickelt und festgehalten.
- b) Für jeden Mitarbeiter wird eine feste wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, die 42 Stunden nicht überschreiten soll.
- c) Der Mitarbeiter hat mindestens einen, möglichst zwei, arbeitsfreie Tage in der Woche.
- d) Es wird die Bereitschaft erwartet, die wöchentliche Arbeitszeit zeitweilig zu erhöhen, wenn außergewöhnliche dienstliche Verpflichtungen dies erfordern. Auch in diesen Fällen ist die gesetzliche Grenze von maximal 48 Wochenstunden zu beachten.
- e) Für die Einhaltung der Wochenarbeitszeit wird eine entsprechende Dokumentation empfohlen.
- f) Grundsätzlich sind gesetzliche und kirchliche Feiertage arbeitsfrei. Fallen sie auf einen Sonntag, werden sie wie normale Sonntage behandelt. Gesetzlich zulässige Dienste an Feiertagen, die nicht auf einen Sonntag fallen, gelten somit als Mehrarbeit.
- g) Es gibt klare verbandsinterne Regelungen für den Ausgleich geleisteter Mehrarbeit.
- h) Ein darüberhinausgehendes ehrenamtliches Engagement kann vom Arbeitgeber nicht erwartet werden.
- i) In jedem Quartal ist ein Wochenende außerhalb der Urlaubszeiten dienstfrei.
- j) Der Dienstvorgesetzte achtet auf die Einhaltung dieser Regelung. Im Rahmen der Jahresgespräche findet eine Reflexion der Arbeitszeit und Arbeitsplatzbeschreibung statt.

3

2.2.4.* Fortbildungen:

- a) Lebenslanges Lernen ist ein elementarer Bestandteil der Arbeit in der Gemeinschaftsbewegung. Daraus erwächst ein Recht auf und eine Pflicht zur Weiterbildung.
- b) Neben arbeitgeberorganisierten Fortbildungen stehen mindestens vier dienstliche Fortbildungstage pro Jahr zur eigenen Verwendung zur Verfügung (Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten). Für besondere Fortbildungen oder weitere Qualifikationen können auch Fortbildungstage angesammelt werden.
- c) Der Anstellungsträger unterstützt die Hauptamtlichen in der Wahrnehmung von geistlichen Einkehrtagen, Coachings, kollegialer Beratung oder begleiteter Seelsorge.

2.2.5.* Berufliche Perspektiven:

- a) Der Anstellungsträger achtet auf gabenorientierte und identitätsstärkende Arbeitsbedingungen für die Hauptamtlichen und bietet Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung.
- b) Er sorgt dafür, dass Mitarbeitende für Leitungs- und Begleitungsaufgaben qualifiziert werden (z.B. Tätigkeit als Mentor, Führen von Jahresgesprächen und administrative Aufgaben).
- c) Alle hauptamtlich Mitarbeitenden haben das Recht auf ein qualifiziertes Jahresgespräch.

d) Der Anstellungsträger nimmt die zunehmende Diversifikation des Berufsbildes ernst und verfasst, je nach Bedarf, Stellenbeschreibungen für z.B. Gemeinschaftspastoren/Prediger, Jugendreferenten/Jugendpastoren, Pioniere/Gründer, Gemeinschaftsdiakone, Evangelisten (jeweils m/w).

2.2.6. Evaluation und Weiterentwicklung

Der Anstellungsträger hat ein hohes Interesse an der Qualität seiner Arbeitsplätze und deren zeitgemäßer Weiterentwicklung. Er sucht deshalb den kontinuierlichen Austausch mit den anderen Bündnismitgliedern und, soweit möglich, mit den Ausbildungsstätten der bei ihm beschäftigten Hauptamtlichen.

C. Evang. Gnadauer Gemeinschaftsverband als Dachverband für das Bündnis

1.1. Der Gnadauer Gemeinschaftsverband verfügt über Austausch- und Entscheidungsgremien für die fortwährende Evaluation der die Mitgliedsverbände und -werke gemeinsamen betreffenden Fragen um Ausbildung und Berufstätigkeit (Forum Ausbildung / Sitzungen der Bündnismitglieder / Mitgliederversammlung des Gnadauer Verbandes).

1.2. Er bietet seinen Mitgliedern ein Forum, um freie Stellen oder stellensuchende Mitarbeitende anzuzeigen.

1.3. Er schafft Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Professionalisierung von Ausbildung und Arbeit im Gnadauer Verband (Akademisches Angebot „Leiten und Führen“ / Coachinggruppen / Perspektivgruppen), wo immer dies seine Mitglieder wünschen und unterstützen.

1.4. Er steht für weitere gewünschte Effizienzwerkzeuge zur Verfügung, evtl. gezielte Stellenvermittlung über Verbands- und Werksgrenzen hinaus.

1.5. Er setzt sich gezielt für eine „corporate identity“ seiner Mitgliedsverbände und -werke ein und initiiert und koordiniert Marketingmaßnahmen für die Arbeit in der Gemeinschaftsbewegung.

4

Beschlossen durch die Mitgliederversammlung des
Evangelischen Gnadauer Gemeinschaftsverbandes
am 15. September 2018 in Kassel
Erste aktualisierte Fassung vom 4. November 2019
Zweite aktualisierte Fassung vom 18. Februar 2022

**Dritte aktualisierte Fassung beschlossen von der Bündnisversammlung am 11. April 2024 –
Noch zu bestätigen durch die Gnadauer Mitgliederversammlung am 14. September 2024**

