



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Fotokoll

"Miteinander der Berufsgruppen" - Abschlusskonsultation

11.-12.01.2019, Schloss Fürstenried



Inhalt

1. Was hatte besonders viel Energie? Wo passieren schon Dinge,
die in die „richtige Richtung“ gehen?
Seite 3
2. Anmerkungen zum Entwurf des MdB-Abschlussberichts
Seite 11
3. Anmerkungen zu den Empfehlungen aus Berufsgruppen-
Perspektive: „Was ist für uns entscheidend?“
Seite 22
4. „Dekanerrunde“: Augsburg-Modell weitergedacht
Seite 33
5. Teilnehmerliste
Seite 37

1. Was hatte besonders viel Energie?

Wo passieren schon Dinge, die in die „richtige Richtung“ gehen?

Was hatte besonders viel Energie?

- gegenseitige Wahrnehmung als Bereicherung und Horizonterweiterung
- Kairos für MdB auch über die ELKB hinaus
z.B. Veränderungen i.d. ersten Phase der Ausbildung
- Fort- u. Weiterbildung / Weiterqualifikation bietet viele Chancen
- gute Ergänzungen i.d. Personalentwicklung möglich
- Entwicklungen im vereinbarten / beauftragten / Ehrenamt (urspr. „verbindlich“...)
- das gelingende Miteinander der Prozesse, wo wechselseitig Energie entstand
- exemplarisch gelungene Gesprächskultur unter den Berufsgruppen, die ausstrahlt
→ erweiterte Pfarrkonferenz mit Gästen
„Dienstkonferenz“

Wo passieren schon Dinge, die „in die richtige Richtung gehen“ ?

- KSB -> gemeinsamer Prospekt
 - gemeinsame Blockseminare
 - Zwischenauswertung Kurs „Gemeindeguratoren“
 - bessere Koordinierung des Personals RU
 - Begegnungen i.d. 2. Ausbildungsphase
 - ⁴⁷ Gemeinsame Ausbildungsteile an der EHN
 - Willkommensmodule für neue Mitarbeitende
 - Besseres Miteinander von Kirchenleitung und akademischer Wissenschaft (theol. + päd.)
 - Intensivierung gemeinsamer Dienstbesprechungen
- und bessere Wahrnehmung der Vielfalt der Berufsgru

Weiterdenken bei „Ausbildern“ Schulungen

Verunsicherung
im gesellschaftlichen
Kontext

Rolle

Klärung des Berufsbildes

Resonanzen

- Entwicklungs
+ Möglichkeit
- Berufsbiografien

in
versch.
Bereichen

E
N
E
R
G
I
E

Prozessverlauf

- im Prozess
KLAR
- TRANSPORT
- Umsetzung
- Bestandsaufnahme
wo was funktioniert

Verändertes Denken
vor Ort wahrnehmen
+ gestalten

Erfahrungen

- + „Willkommenstage“
- + Assistenz im Pfarramt

- Entscheidend für diese Tagung:
Welche Empfehlungen sollen gegeben werden? Berufsprofile sind relativ klar. (Materialien liegen vor)
- Sehr gut und intensiv: Workshop in Augsburg (Am- Fort- Weiterbildung)
- Gerechtigkeit und Respekt der Berufsgruppen als wichtiges Thema erkannt. Sind auf dem Weg sich anzunähern. Gegenseitige Wahrnehmung.
- Augsburg: PE-Perspektiven Durchlässigkeit.
- Können "Multiprofessionelle Teams" im Abschlussbericht vor?
- Praktische Umsetzung des gemeinsamen Verkündigungsauftrages aller Berufsgruppen incl. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, versus unterschiedlicher Systeme (Amtsverständnis)
- Klärungskriterien für die Aufgabenverteilung in multiprofessionellen Teams?

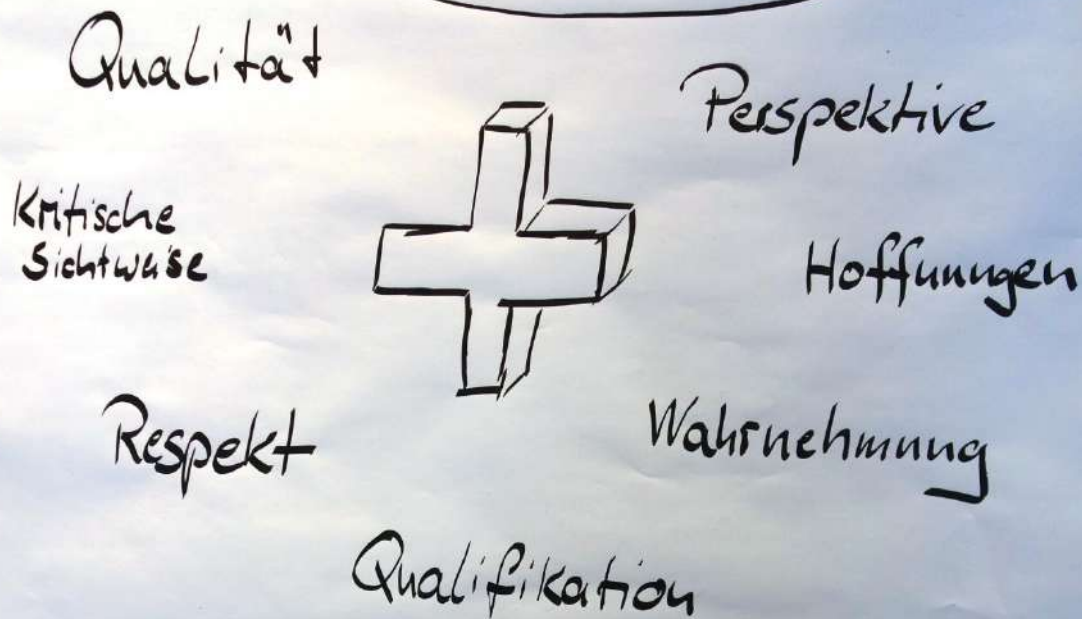
- Energie**
- Aufstellung zeigt praktische Seite
 - Kompetenzen Haupt + Ehrenamtliche
Wahrnehmen + Wertschätzen + Koordination
 - Entgrenzung der Berufsgruppen
 - Prüfprozesse für Landessstellen-Planung
und PUK
 - Konkurrenz in Bezug auf Besoldungsgruppen
 - Verstärkte Annäherung in Ausbildung
Hedog. - pädagogisch
 - altbekannte Prozesse in die „neue Welt“
reaktivieren + Wahrnehmen

- es geht vorwärts
- Überblick verschafft
- -dringend nötig u. noch nicht vollständig
- Verständnis füreinander haben
- Schubladen denken verlassen
- Eingruppierung überprüfen
- Schwarzkittel → kritisch
→ 
- Gleichzeitig aber unterschiedlich
- Kompetenzen sehen

Miteinander

- ▶ Miteinander als Kernaufgabe + Herausforderung
- ▶ Soll-Ist-Vergleich zeigt uns, wie weit der Weg noch ist!
- ▶ Partizipative Strukturen etablieren
- ▶ Attraktivität der kirchl. Berufe und der Kirche als Dienstgeheim
- ▶ Gemeinsames Lernen kirchl. Berufsgruppen
- ▶ Bewusstsein für Mitarbeiter-
vertretungsstrukturen = gewachsen?

ICH und Du



- Was passiert schon:

↳ Klare Struktur im Miteinander im Bereich
Diakone/RelPäd / SozPäd anderer EVHN
(W-Studiengang)

↳ Netzwerke entstehen

- mehr miteinander, statt übereinander
- Beteiligung stärker möglich
- Räume entstehen?!

↳ Achtsame Weiterentwicklung...

Tischgruppe 3

- Idee eines gemeinsamen gestalten des Miteinanders mit großem Wille & Engagement
- Wahrnehmung & Vielfalt
- Klarheit in den Berufsgruppenprofilen
- gemeinsame Module in Fort- & Ausbildung
- Möglichkeiten des berufsgruppenübergreifenden Austausches
- erste Konkretionen
- Gewichtung & Zeitplan für Erkenntnisse

2. Anmerkungen zum Entwurf des MdB-Abschlussberichts

Kapitel I+II Theologie ^{Gruppe 1} + JA der Kirche

- Absatz 2: „Lutherische Berufsethik“
ist theologisch ~~unsauber~~ unpräzise formuliert.
→ bitte exakt formulieren
Taufe + Priestertum aller Getauften
(≠ alle Menschen)
Bitte vom richtigen Inhalt her
richtig ausformulieren

- Stärkere Darstellung der rechtstheologischen Grundlagen ³
Aufgrund der+der theol. Erkenntnisse,
benötigen wir jene rechtliche Gestaltung

- Einleitung: Augsburg-Idee
• 5-Grundaufgaben
• Peter Bubmann - Modell
} auch hinschreiben,
nicht nur
anderten!
↓
vielleicht im Anhang,
damit der Text lesbar
ist / bleibt / wird :)

generell $\Rightarrow$ bitte noch mehr drauf achten:

- ② • Sprache, die jede*r versteht
(z.B. gut auf S. 9, letzte 2 Absätze!)
- Inhalte konkret, knapp, übersichtlich.

• S. 7: „Bei uns können Sie einen Beruf ergreifen, dessen Sinn...“ ~~Werbung~~ für Arbeit in der ELKS

generell: positiv:

- ③ • Gabenorientierung
- „JA“ der Kirche/Kirchenleitung
Vorschlag: noch deutlicher als gezieltes:
JA, wir wollen euch

- ④ • Grundsätzlich kommt die Haltung des „JA“ zum Ausdruck
 $\rightarrow$ das „JA“ muss zum praktischen „JA“ werden
↑
theoretische

Theologie

(8)

- Einstieg mit bible. Bild → nicht mit Luther
Einleib-v. Glieder + Taufe
- K.1 = Einführung Prozess
K.2 = Theol. Grundlegung
- Ordination → intensiv diskutiert
hier sehr betont $\frac{1}{2}$ → Taufe
- Evangelisch hier sehr betont
→ Priestertum aller Getauften/Taufe
- Gaben + Aufgaben in den Vorder-
grund mit den Profilen
- „~~Puk-Denke~~“ → „Puk-Ansatz“

"Theologie"

①

- > Puk-Leitsatz ist gut platziert
 - bitte Verweis zur Grundlegung in Puk
 - "Denkbilder"
- > Bild, Ein Leib viele Glieder nicht als exklusive Deutung für Engagement (HA, NA, EA) "missbrauchen". Der Leib sind alle, auch die, die nichts beitragen (können) = Miteinander aller Getauften! + nach Änderung der ACK-K. auch "Nicht-Getaufte"
- > Dieses Bild des Leibes Christi verwenden mit hier konkret für das Miteinander der Berufsgruppen
- > konkretere Formulierungen - weniger "wenn"/"aber"
- > "Vor-Geschmack", die vergangene gute Zusammenarbeit nicht abwerten → neue systemische Erkenntnisse haben ergeben z.B. ...
- > Leib Christi - nicht Leib der Kirche
- > keine "Negativ-Folien" - "Das Ja des Leibes ..." (S. 3)
- > "Ja der Kirche" → wer ist die Kirche?
 - wir sind alle Kirche. Wir, die BG's sagen "Ja" zueinander. Wenn dann konkret hierarchisches ansprechen / wenn Regeln

(2)

⇒ keine Werbebotschaften → „Sie“ könnten ... S.3
(„können Sie“)

Zu II.

Funktionale Hierarchie

Kapitel „Theologie“

- das finden wir gut:

- PUK-Leitsatz gut gewählt!

- „Ja der Kirche“ – „Ja Gottes zu den
Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen.“

* - „Lebendiger Organismus“ – Rö 12

- Kritischer Blick auf die aktuelle Organisation der Kirche wird unterstrichen, grammatikalisch würden wir jedoch „das Vermögen“ weglassen.

- Absatz „Das Ja der Kirche, das Ja des Leibes zu seinen Gliedern...“ erachten wir als besonders wichtig und unterstreichen wir.

-

- Vorschläge zur Verdeutlichung

- alle BG haben Anteil an der
„Kommunikation des Evangeliums“

- „Die Lutherische Berufsethik legt den/einen
theologisch tragfähigen Grund...“, S. Puntke

- „Dienstgemeinschaft“ sollte genauer
entwickelt und beschrieben werden
(z.B. HA / EA) (z.B. Multi-prof Teams)



- 5 GA von Puk nochmals kurz
beschreiben

- das Ja der Kirche

- Kommt in 2 Absätzen gut zum Ausdruck



- Werbeaussage in allgemeine Aussage
ändern.

Kapitel „Theologie“

4

Unterstreichen: - „Ja“ zur 5. Dimension

- Puk - Leitsatz - Puk - Denke
- Prozessorientiert
- Flexibilität u. Verortung zugleich
- Keine neuen Hierarchien der Berufe
- Grundaufgaben gemeinsam - funktionale Differenzierung
- gut: Denke der luth. Berufsethik
- „Ja“ zu allen Berufsgruppen, wird deutlich

Kritik“ u. Anregungen

- ungeklärte Ordinationsverhältnisse nebeneinander (Exkurs). Berufung - Ordination - Beauftragung - Sendung - Vocatio
- Exkurs“ und die beiden folgenden

als Kriterium
des
Wahrheit
kein
Theologie
Fr. Baur

Abschnitte müssen mit dem Bild
„Leib-Glieder“ verbunden und kron-
kritisiert werden.

Begründung des MdB über das
Bild „Leib-Glieder“ (weniger über
Luth. Berufsethik.)

- Selbstkritik! („unglücklich“)

Kapitel „Theologie“

- betonen im Bild: Leib-Glieder: niemand allein
- 5 Grundaufgaben benennen?
- Gleicher Gedanke: durch die Taufe sind wir alle berufen
(Achtung: Öffnung der Ack-Klausel beachten/bedenken)
- Wie gehen wir mit Nichtgetauften MA um?
im Rahmen der Weiterqualifizierung?
- Bild des Leibes als Gemeinschaft der Christen $\leftrightarrow$
Bild für Organisation Kirche
- II. kleiner Exkurs: Ergänzung durch kleine, kurze Bsp.
- II. Sg. 2. Punkt Ist es das persönliche Profil ?
oder das Stellenprofil?
- Paßt das Bild vom Leib?
 - ist man in seinem Körperteil gefangen?
 - evtl. gemeinsamen Hauses/Gottes
Stadt
↳ Miteinander besser darstellbar

I Einleitung

- kürzere Sätze

- Begriffsklärung:

①

1) Ja Gottes - Zuspruch Gottes

2) Was ist mit „die Kirche“ jeweils gemeint?

- punktuelle aber nicht durchgängige Benennung des Neben- und Ehrenamtes

- unnötige Polemik: Presse-Kanzel-Dokumente → positiv formulieren!

- Hinweis auf Erweiterung oder Transformation der Berufsgruppen

- passt Überschrift I zu Inhalt?

- zuerst: NdB → dann: Puk

- streichen: letzte zwei Absätze

- unverständlich: letzter Absatz Seite 5

II Theologie

- I+II zusammenfassen - kürzen
 - ② - neu zusammenfassen
- Gliederung: Theolog. Grundlegung des NaB-Prozess dann Verbindung zu Puk
- ③ Klare Zuordnung von Paulus u. Luther
 - Paulus → Leib → Vielfalt → hierarchie- bzw. Wert frei → vgl. Luther
- beziehen sich die letzten beiden Absätze tatsächlich auf alle Berufsgruppen?
- Seite Juntin: Unterscheidung „alle Kirche“ und Bismann notwendig?

3. Anmerkungen zu den Empfehlungen aus Berufsgruppen-Perspektive: „Was ist für uns entscheidend?“

- **Pfarrer*innen:**

- Wir müssen baldmöglich Modelle entwickeln, wie ein multiprofessionelles Team aufgestellt sein kann und wie es arbeiten soll. Es braucht eine Handreichung (parallel der zur Dienstordnung), die möglichst konkrete Hilfestellungen und Umsetzungshinweise enthält, damit Verhaltenssicherheit entsteht und die Menschen Lust haben, sich auf solche neuen Wege zu begeben
- Davon abhängig ist der konkrete Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarf für die einzelnen Mitarbeitenden
- Ebenso zu klären sind die dafür notwendigen Verwaltungsvollzüge: was muss geändert werden, was kann bleiben, was ist überhaupt unveränderbar – nur so vermeiden wir unnötig falsche Erwartungen und Frustrationen.
- Über den neuen Gedanken darf nicht aus dem Auge verloren werden, was wir schon an guten Möglichkeiten haben (z.B. in der Fortbildungslandschaft der PfarrerInnen); wir werden auch weiterhin FB-Maßnahmen für spezifische Berufsgruppen brauchen
- Für Zusatzqualifikationen brauchen wir gute Qualitätsstandards, die definiert werden müssen. „Je mehr Mangel an Personal wir haben, desto besser müssen die Menschen qualifiziert sein“
- Wie bringen wir das Ehrenamt in die Fortbildungslandschaft hinein? Auch hierfür müssen neue Regelungen geschaffen werden (z.B. zum Thema KV-Arbeit etc.)
- In der Ausbildung muss auf mehr gemeinsame Module geachtet werden – dafür braucht es Phantasie! Die Konvivenz muss gefördert werden!
- Für die gesamte Qualifizierungslandschaft muss das versäulte Abteilungsdenken überwunden werden. Wir brauchen schlanke Möglichkeiten einer Gesamtzuständigkeit, bzw. eingespielte Formen einer berufsgruppenübergreifenden Zusammenarbeit im Landeskirchenamt. (n.B.: die Bezuschussungsregelungen sind bereits weitgehend angeglichen – dazu gibt es in unregelmäßigen Abständen Treffen der zuständigen BerufsgruppenreferentInnen)
- Für die nächste Landesstellenplanung ist unbedingt die Verstetigung der berufsgruppenübergreifenden Personalberatungsstelle vorzusehen; ggf. muss diese sogar personell aufgestockt werden.
- „Führen und Leiten – Geistliche Leitung – gesamtkirchliche Verantwortung“ – wo sind Unterschiede, was meint dasselbe, und vor allem: was davon kann welche Berufsgruppe mittels einer Zusatzqualifikation leisten? Hier braucht es verbindliche Klärung, Benennung des Status Quo und der möglichen Veränderungswünsche

- Kirchenmusiker*innen:

Themen:

1. Miteinander in der gleichen Aufgabe:
Umgang mit „Qualitätsunterschied“ zw. Kirchenmusikern und Pfarrern bezüglich Hymnologie und Liturgik
2. Miteinander in der Gemeinde:
Konzerte sind keine Kür des KiMus. Unterstützende Arbeitskraft von Mesner und Sekret. sollte selbstverständlich sein.
3. Eine frühe Begegnung mit den anderen Berufsgruppen in der Ausbildungsphase ist sehr sinnvoll.
4. Sehr hoher Anteil von na und ea Tätigen ist eine Herausforderung.

DiakonInnen

> Entscheidend:

- gemeinsame Erfahrungsräume
gem. Tun
von Ausbildung an + ^{im berufl.} Miteinander
(Orte, Zeiten, Kompetenzen)
- weiteres Sichtbarmachen von
Profil und Auftrag der versch.
Berufsgruppen
- Berufsbild mit versch. Einsatzfeldern
spanned auch für Pfarrer?
- gemeinsames Verständnis / Austausch
über Theologie + Spiritualität
+ Entwicklung einer gem. Sprache
- Verfassungsänderung +
rechtl. Klärung
- Die Frage d. Leitungsverantwortung
i. d. Kirche

DiakonInnen

→ Profilierung / Entwicklung der Berufsgruppe:

- Aufgabenvielfalt, Leitungsaufgaben
- Besoldungsstruktur Kirche +
Diakonie
bedenken
↳ für gleiche Arbeit gleiches Geld
- Gabenorientierung
welche Stelle braucht welche Kompetenz?
- Berufsgruppenwechsel vs. Berufsidentität

(was heißt es DiakonIn in der aktuellen Gesellschaft zu sein?
Welche Kompetenzen
= Weiterentwicklung des Berufsbildes)

DiakonInnen

→ Weiterbringen in PUK :

- Berufsbild mit versch. Einsatzfeldern könnte Modell für andere Berufsgruppen sein
- Spezialisten in den Räumen + Sozialraumorientierung
(in Verknüpfung Kirche + Diakonie + Gesellschaft)
 - ↳ über parochiale Grenzen hinweg
 - ↳ Erfahrungs- und Inhaltskompetenzen der DiakonInnen nutzen
- Verkündigung ist mehr als kirchl. Verkündigung
- weiterhin diakonisches Profil der Kirche + kirchliches Profil der Diakonie

zukünftig
Wo hängt der „Briefkasten“
für tp-Themen? (4)

Zuordnung/Abstimmung in der
Abteilungslogik

1.) Für Leitungsfunktionen ist eine
zertifizierte Leitungsquali-
fikation nötig

1.7) 4. QE für Rel Päd's (im Blick
auf Leitung) - innerkirchl. Klärung

Augsburg-Idee: „Hauptverantwortung“
für ein Arbeitsfeld für tp-MA
fördert das MdB
Enormer Klärungsbedarf

VKM/MAV für alle
Mitarbeitende (letztlich:
Verfassungsänderung) (5)

(5) strukturierte, verbindliche
und thematisch gefüllte
Formate

(V) Externe Fachleute
gewinnen

Strukturen weiten für
nicht-kirchl. Berufsgruppen

Anerkennung Abschlüsse

Sozial-Päd. - bibl. theol.

- x Anerkennung vorhandener Qualifikation (später Eintritt, Ausweitung FEB) auch theologisch)
- x themenbezogene Aus- Fort- & Weiterbildung
- x Stellenprofile auch in multiprofessionellen Teams
↳ Bezahlungsfrage Thema 3 Besoldung & Gehalt
- x Personalentwicklung (Beratung, Berufswechsel nicht nur in den Pfarrberuf)

Thema 1 + 7 - thematisch hintereinander

1 Ausbildung: Wie steige ich ein?

2 Weiterbildung: Wie qualifiziere ich mich weiter?

- x Thema 8: Verbände & Vereine mit Bedenken
- x Informationen über Berufsgruppen in allen Ausbildungen

- x Erweiterung der Auflistung unserer Berufsgruppen (z.B. 1.3.2)

- x Klärung: Was ist Leitung in multiprofessionellen Teams?
- Wir bringen viele Kompetenzen und Qualifikationen mit.

- x Thema 2: Präsenz Gremien wichtiger Punkt inkl. Name (Pfarrkonferenz - Mitarbeitendenkonferenz)

Sprache prüfen!

- x Thema 6: wahrnehmen & schätzen
- x Thema 11: nicht nur Ausbildung - auch Arbeit

Miteinander entscheiden

KITA

- Dienstordnung Pf. verantwortl. sein Zusammenarbeit zwischen Kita und Kirchengemeinde
- Zeit für Kommunikation und Orte der Begegnung (Konzept)
- Entlastungsmodelle in der Verwaltung für Pfläner.

Profilierung

- Kita-Leitung in der ev. Einrichtung steht für das ev. Profil (Fort-Weiterbildung)
- Größte Berufsgruppe muss mehr Einfluss haben (z.B. Gremien)
- Gemeinsamer Tarif der Bezahlung von Kirche und Diakonie

Wetterbringen PUK

- Kirchlicher Ort Kita ernst(er) nehmen
- große Reichweite im Sozialraum (z.B. Eltern, Kooperation)
- Landeskirche soll Teamentwicklung der ev. Kita voranbringen / unterstützen (PB genannt Team z.B. religiöser Bereich)
- Vertiefungsauftrag wird sehr gut erfüllt
- Kitas Aushängeschild für Eltern und Diakonie

„Unterstützende Berufsgruppen“ im
parochialen und dekanatlichen Dienst:

- Sekretär*innen und Assistent*innen im Pfarramt und im Dekanat
- Mesner*innen (od.: Kirchner*innen)
- Hausmeister*innen

Unterstütz. Berufe

- ① Offene Kommunikation
über Arbeitsbelange
(elektr. / Dienstbsp. berufsüberg.)
- ② Stellenbeschreibung erforderlich?
- ③ ~~Q~~ Führungsqualitäten bei
Vorgesetzten notwendig
- ④ Arbeitsstandards schaffen, die von
den Personen unabhängig sind (Vollk. beim
Wechsel d. DV)
- ⑤ C-Kurs - IT
- ⑥ Fundierte Einarbeitung
Starterpaket ~~ELK~~ LKA, Zeitfaktor
- ⑦ Arbeitsgeräte f. Mesner (Handy, E-Mail...)
Erreichbarkeit sichern
- ⑧ Frage der Anstellungsträgerschaft ^{bei} Arbeits-
stellen
- 9) Räume DUK??

Wir verstehen uns als Dienstleister

↳ Zusammenarbeit

- lösungsorientiert
- vertrauensvoll
- respektvoll

⇒ im Sinne der Dienstgemeinschaft

↳ Anerkennung der Kompetenz des
jeweils anderen

VW
offen für
Neues +
kreativ in
Umsetzung

② Bildung von Berufs- + Fachgruppen:

⇒ Profilierung

⇒ Nachwuchs-Gewinnung / Qualifizierung

⇒ Verständnis für unvers. Beschäftigungsverhältnisse
(u.a. Versorgungssysteme)

• Nachhaltig + gerecht haushalten:

⇒ Was kostet eine Entscheidung?!

↔ Was ist die Wertvorstellung,
das Ziel (Notwendigkeit)
aber auch solidarisches Planen + Verwalte-
kindliche Ressourcen

⇒ einfache + effiziente Strukturen

⇒ Effizienz in der Handlungsfähigkeit

4. „Dekanerrunde“: Augsburg-Modell weitergedacht

Personalentwicklung

① Institutionelle Perspektive

- Handlungssicherheit
- Standards für Weiterbildungsangebote
- Chancengleichheit - ... - ...

② Individuelle Perspektive

- Laufbahn - Berufsperspektive - Zufriedenheit

Aufgabenkritik PE - Systematik/Transparenz
→ ELKB → Mittl. Ebene → Personen

Erzählungen | Bilder | Modelle

Entscheidungen nötig: Welche Qualifikationen braucht die Kirche? Steuerung der Fortbildungslandschaft. Steuerung der Fortbildungen Aufgabe Mittl. Ebene

Thema Ausschreibungen landesweit
Weites Entwicklungsfeld

Beurteilung neu denken

Folgen | auch omlassbezogen | auch für Angestellte ...

Augsburger Modell

Dehane

①

A. Denken vom Bedarf

Bedarfsgemäße Qualifikation
nicht standesgemäß ad personam

Qualifizierungsfrage auf der mittleren Ebene ??

B. KL auf Bahnperspektive ?

Wo bleibt Chancengleichheit, wenn Denken nur vom Bedarf?

Modelle der Weiterentwicklung, Module...
(Standards, Transparenz...)

Wechsel beim Anstellungsträger darf nicht zum Nachteil werden

Keine Notstruktur,

Flexibilität in der Stellenstruktur

Perspektive der Abteilungsleitung
Mittlere Ebene muss Räume & (2)

Personen identifizieren für Aufgaben...
um einen Pool der zu haben...
→ Steuerung ermöglichen
→ Standards und Themen der Entwicklung setzen

Keine Einzelfalllösung

Durchlässigkeit im System durch
Weiterqualifikation
Produkte...
Standards... WB
FB

Big points

Bewertung muß neu geordnet werden
auch für Angestellte

Vergleichbarkeit der Stellen auch landesweit ^{starke}

Steuerung der Fortbildungslandschaft
Landeskirchl. Aufgabe

Steuerung der "Fortzubildenden"
↓
Mittlere Ebene und Landeskirche
gemeinsam

Berufsplanung & Bezahlung
spielen eine wichtige Rolle

- ③
- Kultur der Dienstwegbeurteilung
der Fortbildungswünsche entwickeln

↑ ↗

Unterscheidung der Aufgaben / FB / WB
wo ist was?

- auf mittlerer Ebene
- Landeskirche

Anstellungsträger als wichtiger Aspekt

KiTa Qualifikationsmodule
auch mit Bedenken

5. Teilnehmerliste

	Vorname	Name	Funktion
Diakon	Horst	Ackermann	Sprecher der Berufsgruppe AbsolventInnen Bibl.-Theol. Ausbildungsstätten
KR	Jochen	Bernhardt	Religionsunterricht/Berufsgruppenreferent Relpäd + Kat.
Dipl. Relpäd (FH)	Brigitta	Bogner	PUK
Dekanin	Ursula	Brecht	Dekanat Neustadt/Aisch
Prof. Dr.	Peter	Bubmann	Institut für Praktische Theologie, FAU
Dekan Dr.	Matthias	Büttner	Dekanat Bad Neustadt
Herr	Patrick	Demke	KITA-Leiter
Diakon	Peter	Dienst	Diakoninnen und Diakone Rummelsberg
Apl. Prof. Dr.	Christian	Eyselein	Pastoralkolleg und Augustana-Hochschule
Frau	Bärbel	Fath	Fachgruppenleitung S+V im VKM Bayern
Pfarrer	Armin	Felten	Leiter Gemeindeakademie Rummelsberg
Frau	Christiane	Fischl	Mesnerin
Pfarrer Dr.	Regina	Fritz	Studienleiterin Predigerseminar Nürnberg
Frau	Christine	Gölkel	Pfarramtssekretärin Hersbruck
Dekan	Thomas	Guba	Dekanat Bayreuth-Bad Berneck Region Nord
Rel.-Päd.	Armin	Hamann	RPZ – Ausbildung ReligionspädagogInnen
Frau	Ute	Hartl	Pfarramtssekretärin Fürth, St. Paul
Frau	Nina	Hauenstein	Erzieherin
Dipl.-Soz.- Päd.	Friedema nn	Hennings	Amt für Jugendarbeit, FÖJ
Pfarrer	Gerd	Herberg	Geschäftsführer VKM
Diakon	Jürgen	Hofmann	Diakon
Frau	Claudia	Hufnagel	VKM, Dekanatssekretärin Hersbruck
Dekan	Peter	Huschke	Dekanat Erlangen
Rel.-Päd.	Christine	Jünger	KSB Rel.-Päd. + Theologie/LA
KR	Heinz	Karrer	Berufsgruppen C2.2
Diakonin	Katharina	Keinki	Referentin Selbstverantwortliches Lernen
Frau	Anja	Keyser	Leiterin Jugend Jugendbildungsstätte Neukirchen
Stadtdekanin	Barbara	Kittelberger	Dekanat München, OA - stellv. Ausschussvorsitzende
Dekan	Andreas	Kleefeld	Dekanat Coburg
Herrn	Klaus	Klemm	Mitglied des Vorstandes und der ARK
LKMD	Ulrich	Knörr	Landeskirchenmusikdirektor
Dekan	Christian	Kopp	ProDB Nürnberg-Süd
Dekan Dr.	Jürgen	Körnlein	Dekanat Nürnberg-Mitte
Diakon	Günter	Laible	Projekt Pfarramtsassistenten
Prof. Dr.	Jörg	Lanckau	Studiengang Religionspädagogik

Pfarrer Dr.	Manacnuc	Lichtenfeld	Rektor Predigerseminar
Rel.-Päd.; SR	Michael	Löhner	VERK - 1. Vorsitzender
Pfarrer	Michael	Maier	Dekanatsentwicklung Erlangen
OKR	Michael	Martin	Leiter Abteilung C, Landeskirchenamt
Rel.-Päd.	Anne-Lore	Mauer	VERK
Dr.	Konrad	Müller	Leiter Gottesdienst-Institut Nürnberg
Dipl.-Soz.-Päd.	Christiane	Münderlein	Vorstand Evangelischer KITA-Verband Bayern
OKR	Stefan Ark	Nitsche	Regionalbischof Kirchenkreis Nürnberg
Herr	Markus	Noll	Verwaltungsangestellter
Herr	Hans-Peter	Pauckstadt-Künkler	Grundfragenausschuss Synode
Diakonin	Elisabeth	Peterhoff	Diakoninnen und Diakone Rummelsberg
Pfarrer Prof. Dr.	Thomas	Popp	Studiengangsleiter Diakonik, Ausbildungsleiter der Rummelsberger Diakone und Diakoninnen
KR	Thomas	Prieto Peral	Planungsreferent Landeskirchenamt
OKR	Stefan	Reimers	Leiter Abteilung F, Landeskirchenamt
Frau	Bianka	Reitz	Fachgruppenleitung S+V im VKM Bayern
Ltd. KR Dr.	Walther	Rießbeck	Dienstrecht F4.1 Landeskirchenamt
KR	Manuel	Ritter	Spiritualität + Kirchenmusik Landeskirchenamt
Dipl. ing. oec.	Kathrin	Roeske	Teamassistentin KSB
Pfarrer	Jonas	Schiller	Theologischer Referent der Regionalbischöfe im KKR Nürnberg
KRin	Isolde	Schmucker	Ausbildung + Personalentwicklung Referat F 2.1
KR	Klaus	Schmucker	Leitung der Evangelischen Dienste München
Frau	Jutta	Schrems	Evang. Jugend Nürnberg
Pfarrer	Martin	Simon	Amt für Gemeindedienst Nürnberg
Dipl.-Soz.-Päd.	Uli	Taube	Aus-, Fort- und Weiterbildung Fortbildung in den ersten Berufsjahren (FEB)
Pfarrer	Daniel	Tenberg	2. Vorsitzender Pfarrerverein
Rel.-Päd.	Gerlinde	Tröbs	RPZ, FRED und FOKED Heilsbronn
Pfarrer	Jens	Uhlendorf	Gottesdienst-Institut Nürnberg
Pfarrer	Andreas	Utzat	Fürnried
KR	Wolfgang	von Andrian	Personal Referat F 3.1
KR	Andreas	Weigelt	Fortbildungsreferat Landeskirchenamt München
Dekanin	Hanna	Wirth	Dekanat Rosenheim
Diakonin	Doris	Zenns	Evang. Hochschule Nürnberg