



#### 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. "Dekanerunde": Augsburg-Modell weitergedacht

Seite 33

5. Teilnehmerliste

Seite 37

### Was hatte besonders viel Energie? Wo passieren schon Dinge, die in die "richtige Richtung" gehen?

### Was hate 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 Awbildung o Fort-u. Weiterbildung / Weitergulifikation bidet o gute Ergänzungen i.d. Personalentwicklung möglich viele Chancen o Entwicklungen im vereinbarten/beauftragten/... Ehrenamt (ursprl., verbindlich"...) o das gelingen de Miteinander der Prozesse, wo wechselseitig Energie entstand o exemplarisch gelungene Gesprächskultur unter den Berutsgruppen, die ausstrahlt -> erweiterte Pfarrkonferenz mit Gästen "Dienstkonferenz

# Wo passieren schon Dinge, die "in die richtige Richtung gehen"?

- · KSB -> gemeinsamer Prospekt
- · gemeinsame Blockseminare
- o Zuischenauswerlung Kurs "Gemeinde kuratoren"
- · bessere Koordinierung des Personals RU
- o Begegnungen i.d. 2. Ausbildungsphase
- O My Gemeinsame Ausbildungsteile an der E. HN
- o Willkommensmodule für neue Mitarbeitende
- O Besseres Miteinander von Kirchenleitung und akademischer Wissenschaft (theol. + pad.)
- · Intensivierung gemeinsamer Dienstbesprechungen
- > und bessere Wahrnehmung der Vielfalt der Berufsgm

Weiterdenken bei "Ausbildern" Schulungen
Verunsicherung im gesellschaftlichen Kolle Kontext Klärung des Berufshildes
Marung des Berufstilles
E
Resonanten E Rotessver Land  Entwicklungs in R im Prozess  Honglichkeit Versal G TRANSPORT
17 - Ishiacic hem Willen - IRANS PUK
Bestandsaufnahme wo was funktioniert
Verandertes Denken voi Ort wahrnehmen
Ertahrungen
+ Willkommenstage " + Assistenz im Pfariam t

-Entscheidend für diese Tagung: Welche Empfehlungen sollen gegeben Werden? Berufsprofile sind relativ Alar (Materialien liegen vor) - Sehrgut und intensiv: Workshop in Augsburg ( Aus Fort - Weiterbildung) - Gerechigheit und Respelit) der Berufsgruppen als wichtigen Thema er-Grannt. Sind out dem Weg sich auzunahern. Gegenseitige Vahrnehmung - Augsburg: PE-Perpektiven Durch. lössigkeit Loumen Multiprofessionelle Teams im Absollussbericht voi? - Braktische Umsetzung des Gemeinsamen Verkundigungsauftrages aller Berufs Gruppen incl. Zustandigbeiten und Verantvortlichleiten, versus unter-Schiedlicher Systeme (Amtsverständnis) Worungskriterien für die Aufgaben. Verteilung in multiprofessioneller leams

Hufstellung zoigt praktische Seite

Kompolenzen Hougt + Etrenauntliche
Wahrnehmen + Wertschäfzen + Koordination

Entgrenzung der Berufsgruppen

Prüfprozesse für Landesstellen-Mannung
und Puk

Konkumenz in Bezug auf Besoldungsgruppen

Verstärkte Annahorung in Ausbildung

Hedog. - padagogisch

althekannte Prozesse in die neue Lett
veaktivioen + Wahrnehmen

· CS geht vor with

· Uberblich verschafte

· -dringend nobig is noch with vollständig

· Verständnis für einande haben

· Schübladen den ken verlassen

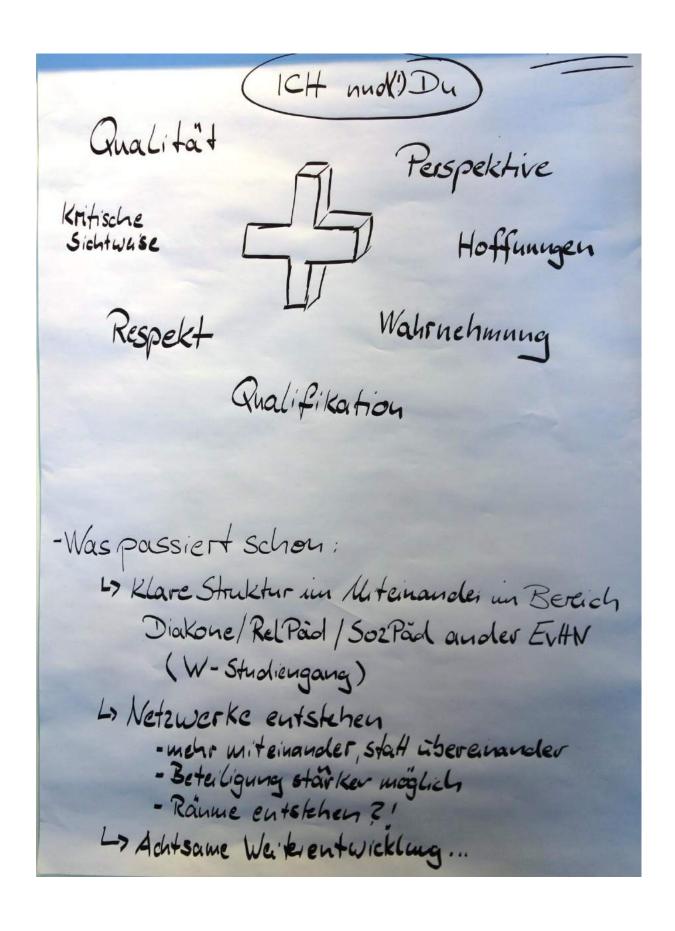
· Eingnippisching übernifen

· Schwarzlittel L>kntisch

L> Competenten sehen

## Miteinanoler

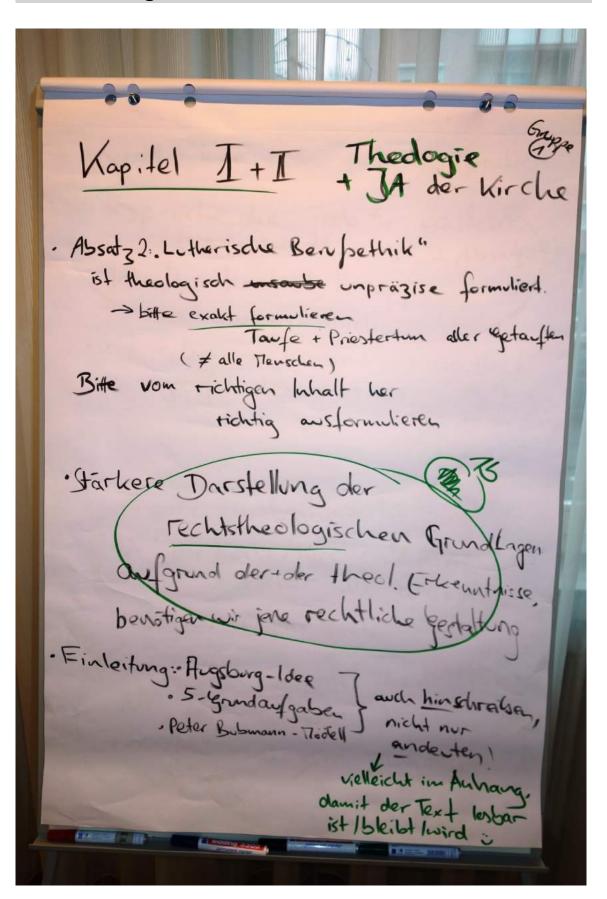
- 1 Miteinander als Kernaulgabe + Heraustorderung
- Soll-1st-Vergleich zeigt uns, wie weit der Weg noch ist!
  - Partizipative Strukturen etablieren
  - Aftraktivität der Kirche Berufe und der Kirche als Dienstgebein
    - Berufsgruppen kircht.
    - Bewusstsein für Mitarbeitervertretung sstrukturen = gewachsen?

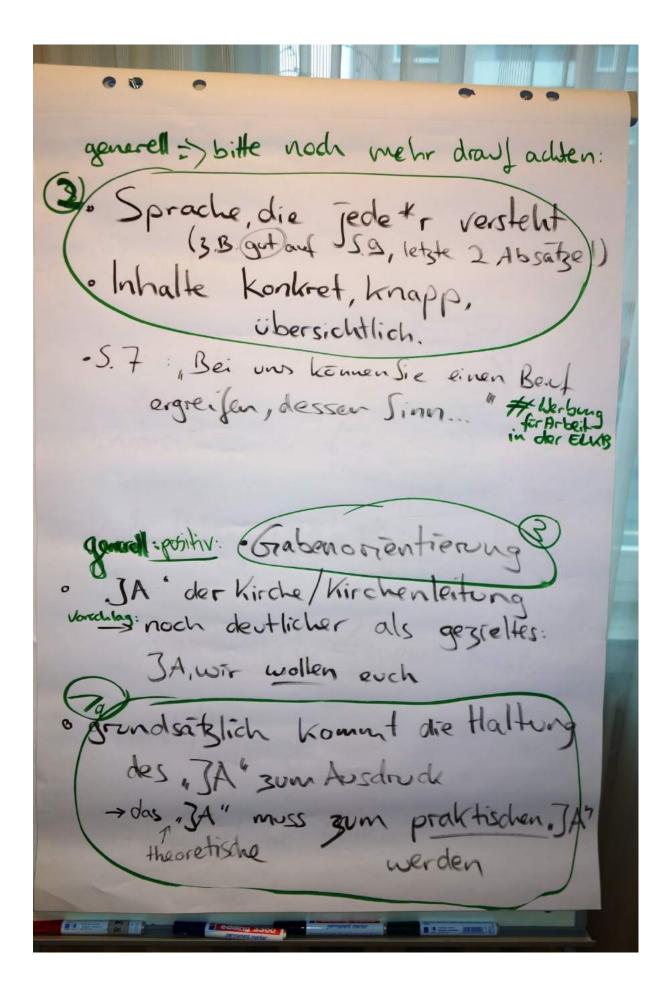


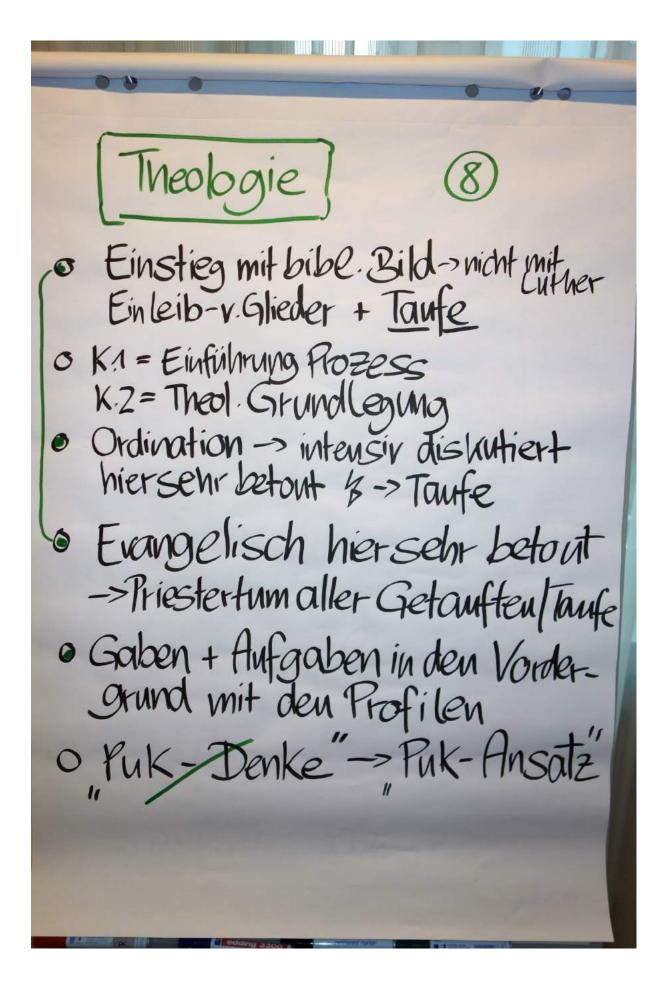
# Tischaruppe 3

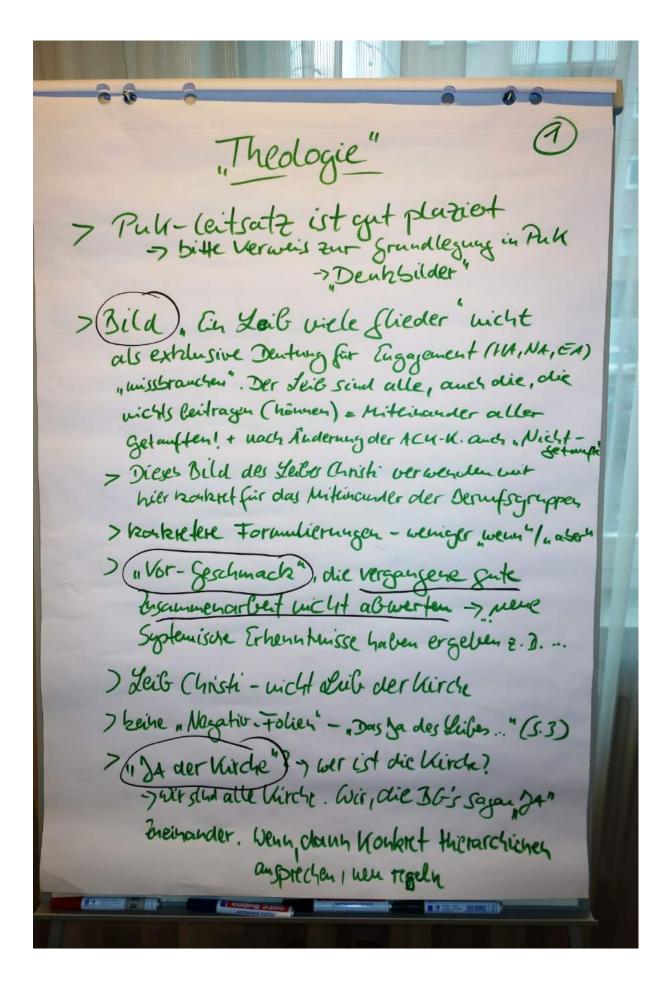
- To Idee eines gemeinsamen gestalten des Miteinanders mit großem Wille Ik Engagement
  - Wahrnehmung & Vielfalt
  - -to Marheit in den Berufsgruppenprofilen
  - Jemeinsame Module in Fort & Ausbildung
  - -> Möglichkeiten des berufsgruppenübergreifenden Austausches
    - -> erste Konkretionen
    - -> Gewichtung & Zeitplan für Erkentnisse

#### 2. Anmerkungen zum Entwurf des MdB-Abschlussberichts









pleine Werbebatschaften 7 "Sie" hönnten ... S.3 ("hönnen Sie")

Un II.

Tunktionale Hierarchie

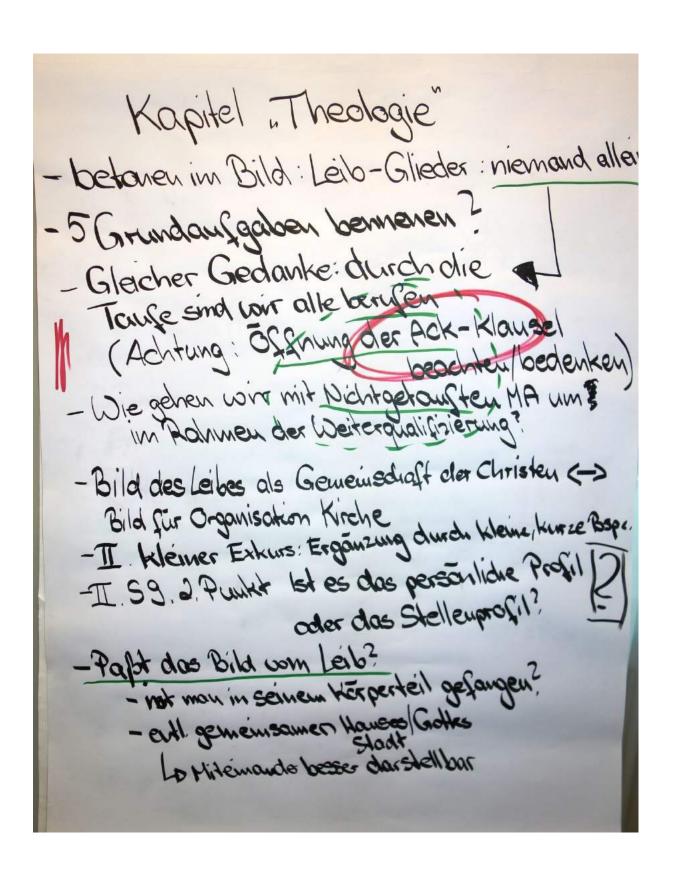
Tisch 7 Kapitel , Theologie - das finden wir gut: -PUK-Leitsadz gut gwahlt! - "Ja der Kirche" - "Ja Gottes zu den Mitor bei known und Ehrenautie \* - "lebendiger Organismus" - Ro 12 - Kntischer Blick au f die aktuelle Organisation der Kirche wird unkstrichen, grammatikalisch würden wir jedoch, das Vermögen weglassen. - Absuk Dus Ja der Kirche, das Ja des Leibes zu Seinen Glideon erachten wir als besonders wichtig und unterstreichen wir.

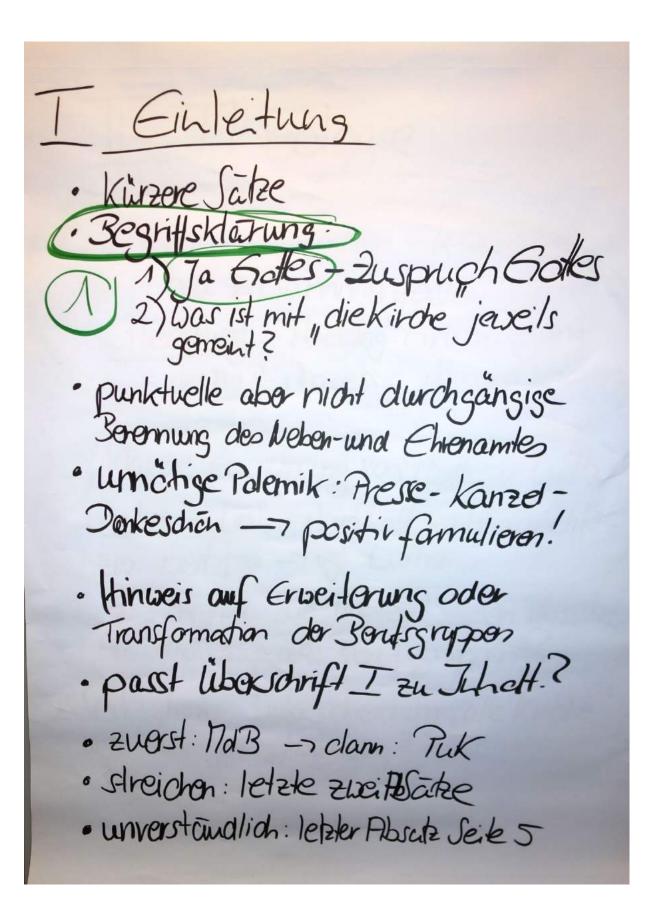
- Vorschläge zur Verdentlichung -alle BG haben Antil ander Kommunikation des Evangeliuns - Die Lutherische Berufsetlik ligt den/einen theologisch trägfähigen Grund...", S. Punta - "Dienstgemeinschaft" sollte genauer entwickelt und beschrieben werden (2.3. HA / EA) (2.3. Multi-prof. Teams) - 5 GA von Puk nochmals Kurz Seschreiben - das Ja der Kirche - Kommt in 2 Absätzen gut zum Ausdruck \* - Werbeaussage un allgemeine Aussage andern.

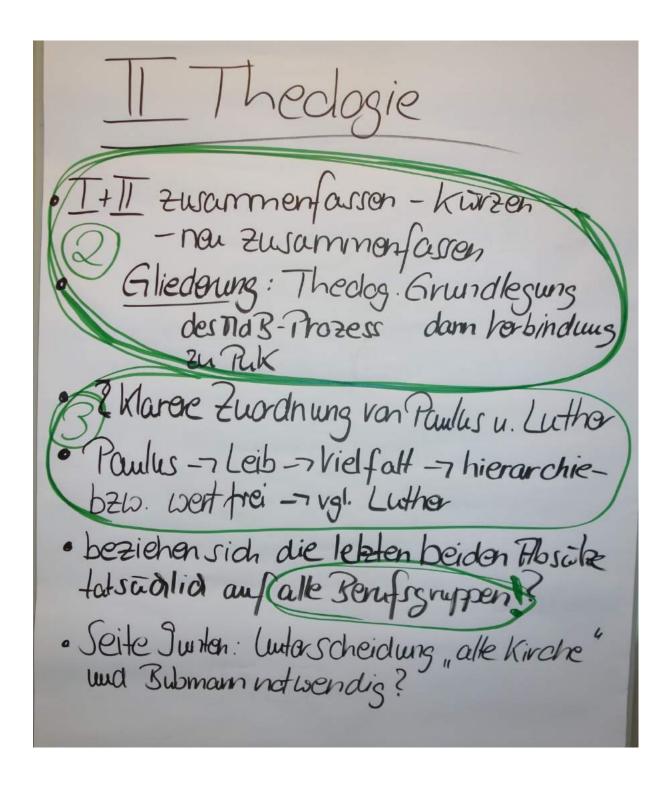
Kapitel . Theologie Unterstreichen: - Jan zur 5. Dimension - Puk-Leitsatz-Puk-Dense - Prozessoniantient - Flexibilität u. Verortung zugleich - Weine neven Hierarchien der Bernte - Grundanjogaben gemeinsam funktionale Differencierung - gut: Denke der luth. Berzifsetlick - "Ja" un allen Bernfryruppen, Wird dentlich . Kritik u. Anregungen - Ungeklärte Ordinationsvertondhisse

nebeneinander (Exkurs). Bernfung Ordination - Beauftragung - Sgung - Vocatio

- Exkurs " und die beiden folgenden Tools Hamili Asschuite müssen mit dem Bild warm Leib-Gliede vebunden und Kron-Wretisiert werden. Begründung des MdB über das Bild "Leib-fliede" (weniger über Luth. Bernfethik.) Selbsthritik! (zuglatt')







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

#### Pfarrer\*innen:

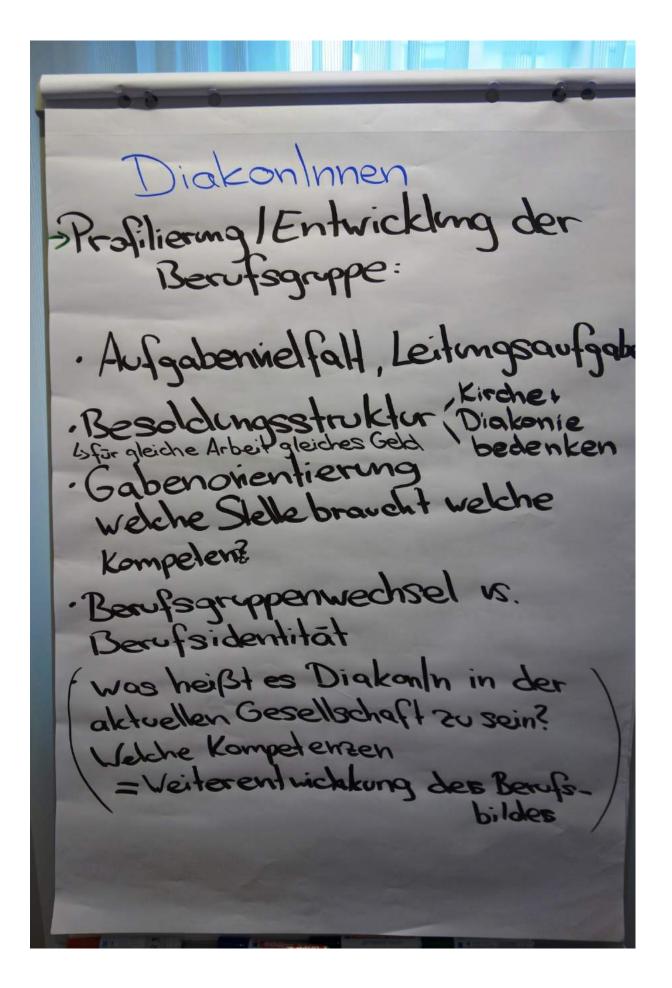
- Wir müssen baldmöglich Modelle entwickeln, wie ein multiprofessionelles Team aufgestellt sein kann und wie es arbeiten soll. Es braucht eine Handreichung (parallel der zur Dienstordnung), die möglichst konkrete Hilfestellungen und Umsetzungshinweise enthält, damit Verhaltenssicherheit entsteht und 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:

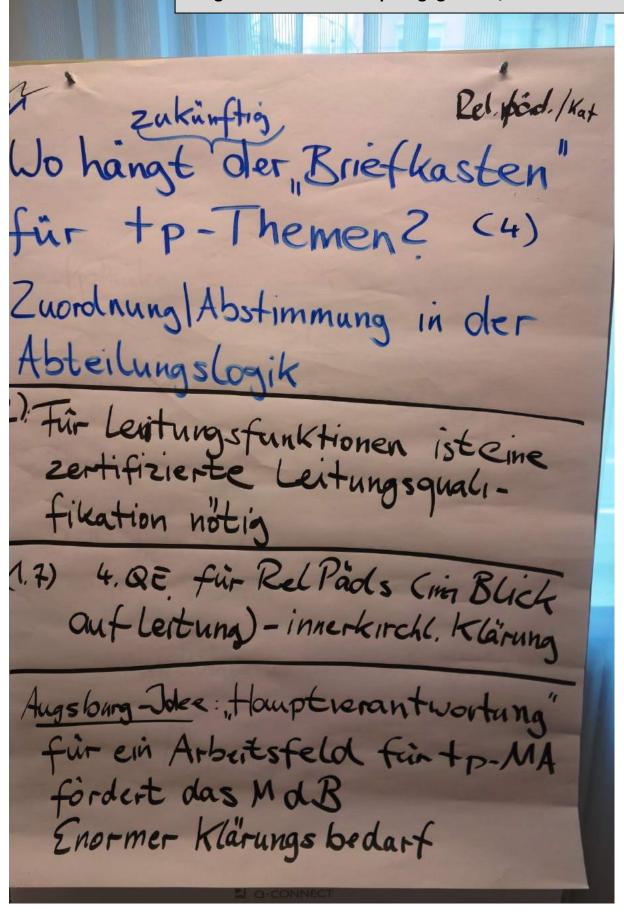
#### Themen:

- 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.

# Diakonlinnen >Entscheidend: gemeinsame Erfahrungsnaume gem. Tun von Ausbildung an+ Miteinander (Orte, Zeiten, Kompetenzen) · weiteres Sichtbammachen von Profil und Auftrag der versch. Berufsgruppen Berufsbild mit versch. Einsatz feldem Berufsbild mit versch. Spanned auch ber Pfamer? Opmeinsames Verstandnis Austqued über Theologiet Spiritualität + Entwicklung einer gem. Spache . Verfassingsändering + rechtl. Klarung . Die Frage d. Leitungsverantwortung i. d. Kirche



## Diakonlinen > Weiterbringen in Puk: · Berufsbild mit versch. Einsatzfeldern Könnte Modell fir andere Berufsgruppen sein . Spezialisten in den Röumen, Sozialraumonentierung (in Verknüpfung Kirche+Diakonie+ Geselbchaft) s über parochiale Grenzen hinweg & Erfahrungs- und Inhaltskompetzen der Diakonlinen nutzen · Verkündigung ist mehr als kirchl. Verkündigung . veilezhin diakonisches Profilder Kide Kirchliches Profilder Diakonie



VKM/MAV für alle Mitarbeitende Clethich: Verfassungsänderung) (5) (5) strukturierte, verbindliche und thematisch gefüllte Formate (I) Externe Fachleute gewinnen Strukturen weiten für nicht-kirch (. Berufsgruppen Anerkennung Abschlüsse

Sozial-Pädagog\*innen, Absolvent\*innen biblischtheologischer Ausbildungsstätten

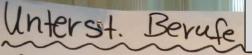
SoziPad - bibl. theol. x Anertennung vorhandener Qualifikation (spaler Eintritt, Ausweitung TEB) auch theologisch) x themenberogene Aus-Fort-& Weiterbildung X Stellen profile auch in multiprofessionalen Forms Lo Bezahlungsfrage Thema 3 Besoldung & Genalt x Personalentwicklung (Beratung, Berufswechsel nicht nur in den Plairbery) Thema 1+7 - thematisch hintereinander 1 Ausbildung: Die steige ich ein? x Thema 8: Verbande & Ausbildungen x Erweiterung der Auflistung unserer Berufsgruppen (2.8. 1.3.2) Klarung: Was ist Leitung in multiprofessionellen Teams? - Wir bringen viele Kompetenzen und Qualifikationen mit. Thema &: Prasenz Gremien wichtiger Punkt in h. 1. Dame (Plariton/evenz - Mitarbothendenkon/evenz) prache pruten Thema 6: wahrnehmen & schatten Thema 11: nicht nur Ausboldung - auch Arbeiz

Mitarbeitende in Kindertagesstätten und im Jugendhilfebereich

KITA Ulternander entscheident Dienstordnung Pf verantzert sein Zusammenanbeid wishen kita und Kirchengemeinde Zeit für Nommunikation und Ork der Entlastungsmodelle in der Verwaltung für Pfaner, Begegnung Chonzat. Profilierung Profil ( Fort Woton bildung) haben (a. B. Gremien) Gemeinsamer Tarif der Bezahlung von Kirche und Diakonie Westerbringen PUK Kirchelisten At Kita ernst(er) nehmen große Reichweite im Sozialraum (2.3. Ellen, Koopenation Landeskirche soll Teamentwidelung der av. Kita voranbringen I unterstützen (78 genannt Fearm 2 B. religioser Bereich · Verkandigungsauftrag wird sehr gut erfullt · Vitas Aushangeschild für Ette und Dialenie

### "Unterstützende Berufsgruppen" im parochialen und dekanatlichen Dienst:

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

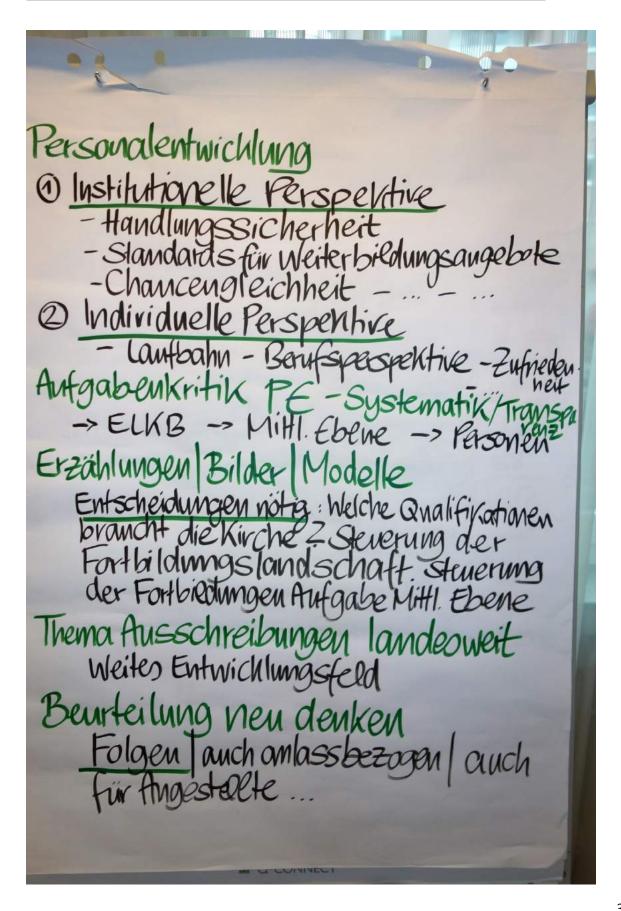


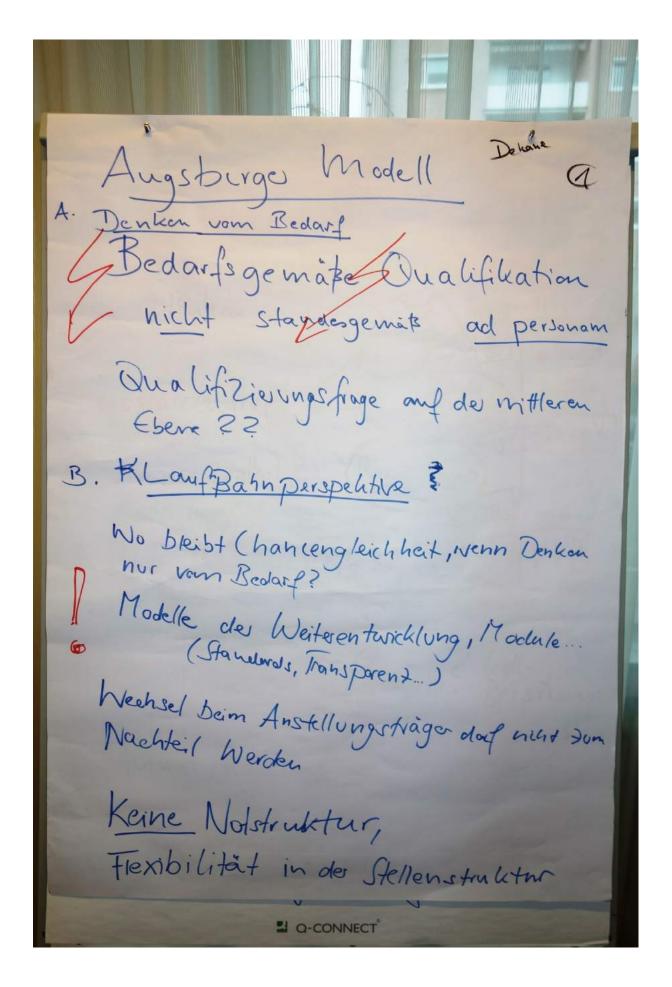
- 1 Offene Kommunikation über Arbeitbelange (elektr. / Dienstbsp. berussibergr.)
- 2) Stellen beschreibung erforder?
- 3 Opführungsqualitäten bei Vorgesekten notwendig
- 4) Arbei-Isstandards schaffen, die von den Personen unabhängig sind (workil beim wederl a. Dr.)
- (5) C-Kurs IT
- 6) Fundierte Einarbeitung Starterpaket ELKA, Zeitfaktor
- 1) Arbeitsgeräte f. Mesner (Handy, E-Mail.) Erreichbarkeit sichern
- (8) Frage der Anstellungsträgerschaft Rarbeits.
  9) Raume Duk ??

"Unterstützende Berufsgruppen": Mitarbeitende in Verwaltungsstellen und Kirchengemeindeämtern, sowie Kirchensteuerämtern und im Landeskirchenamt

1
Wir versteren us als Dieustleister VW
17/45 aune ar Deir
List war in list
· Vertraneusvoll / kreativ in
=> respekt voll => imsinge der Dienst ge meinstroft
4 Aner kenn ung der kompeturz des
je mits anderen
@ Bildung von Berals - + Fast grippen:
. P 1:
=> Nad word - Gewinnung / Qualifizierung
= Nadi wides-Gewinnung / Qualifizierung = Verständnis für und por. Bestalliguz vehansuniste
( u.a. Ves justinpsystème)
· Noonhahij + gerest haushaltan:
=) Was koshl eine Contarciden, ?!
Was ist die Wertschöpfus,
das Ziel (Nolwardijkeil)
aber and Solidarinshes Planen + Vahalk
kind like Resson w
= ein fadre + effizionh Strukturen
=> Estima in de Handhup faiting weit

#### 4. "Dekanerunde": Augsburg-Modell weitergedacht





Perpettive de Asternasleitung
Mittlere Ebene nurss Räume 8 Mersonen identifizieren für Aufgaben... um einen Pool der zu haben -> Stendards und Themen der Entwicklung retzen 4 Keine Einzelfallläsung Keine Einzelfall im System duch Durchlässigheit im System duch Vakognalifikakon Moduk... Standards ... WB Big points Devrteilung muß neu geordnet werden and fin Angestelche Very kich barkeit der Stellen auch landerweit \* Man Stevering des Tattoildungs landrohalt Severing de Fort tubildenten Mitter Ebeno und Landeline gemeinnen Bernfsplanung & Rezahlung Spieler time with the Rolle A Q-CONNECT

. Kultu de Dienstweg bevrheiling de Fortbildungswünsdre entwickeln Unterscheidung der Anfgaben / +B/WB woistwar? - and Mittlore Ebene Landa Kirche Anstellupstrajes als wichtige Aspekt KiTa Qualifikationsmoduk anch mit bedenken

#### 5. Teilnehmerliste

	Vorname	Name	Funktion
			Sprecher der Berufsgruppe AbolventInnen
Diakon	Horst	Ackermann	BiblTheol. Ausbildungsstätten
			Religionsunterricht/Berufsgruppenreferent
KR	Jochen	Bernhardt	Relpäd + Kat.
Dipl. Relpäd	Duigitto	Dogway	PUK
(FH)	Brigitta	Bogner	
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
Pfarrerin Dr.	Regina	Fritz	Studienleiterin Predigerseminar Nürnberg
Frau	Christine	Gölkel	Pfarramtssekretärin Hersbruck
Dekan	Thomas	Guba	Dekanat Bayreuth-Bad Berneck Region Nord
RelPäd.	Armin	Hamann	RPZ – Ausbildung Religionspädagoglnnen
Frau	Ute	Hartl	Pfarramtssekretärin Fürth, St. Paul
Frau	Nina	Hauenstein	Erzieherin
DiplSoz	Friedema		
Päd.	nn	Hennings	Amt für Jugendarbeit, FÖJ
Pfarrer	Gerd	Herberg	Geschäftsführer VKM
Diakon	Jürgen	Hofmann	Diakon
Frau	Claudia	Hufnagel	VKM, Dekanatssektretärin Hersbruck
Dekan	Peter	Huschke	Dekanat Erlangen
RelPäd.	Christine	Jünger	KSB RelPäd. + Theologie/LA
KR	Heinz	Karrer	Berufsgruppen C2.2
Diakonin	Katharina	Keinki	Referentin Selbstverantwortliches Lernen
			Leiterin Jugend Jugendbildungsstätte
Frau	Anja	Keyser	Neukirchen
			Dekanat München, OA - stellv.
Stadtdekanin	Barbara	Kittelberger	Ausschussvorsitzende
Dekan	Andreas	Kleefeld	Dekanat Coburg
Herrn	Klaus	Klemm	Mitglied des Vorstandes und der ARK
LKMD	Ulrich	Knörr	Landeskirchenmusikdirektor
Dekan	Christian	Корр	ProDB Nürnberg-Süd
Dekan Dr.	Jürgen	Körnlein	Dekanat Nürnberg-Mitte
Diakon	Günter	Laible	Projekt Pfarramtsassistenz
Prof. Dr.	Jörg	Lanckau	Studiengang Religionspädagogik

Pfarrer Dr.	Manacnuc	Lichtenfeld	Rektor Predigerseminar
RelPäd.; SR	Michael	Löhner	VERK - 1. Vorsitzender
Pfarrer	Michael	Maier	Dekanatsentwicklung Erlangen
OKR	Michael	Martin	Leiter Abteilung C, Landeskirchenamt
	Anne-		
RelPäd.	Lore	Mauer	VERK
Dr.	Konrad	Müller	Leiter Gottesdienst-Institut Nürnberg
DiplSoz			
Päd.	Christiane	Münderlein	Vorstand Evangelischer KITA-Verband Bayern
OVD	Stefan	NIC I	
OKR	Ark	Nitsche	Regionalbischof Kirchenkreis Nürnberg
Herr	Markus	Noll	Verwaltungsangestellter
Поин	Hans-	Pauckstadt- Künkler	Crusa diffusi de la crusa a la crusa di la
Herr	Peter		Grundfragenausschuss Synode
Diakonin Pfarrer Prof.	Elisabeth	Peterhoff	Diakoninnen und Diakone Rummelsberg
Dr.	Thomas	Donn	Studiengangsleiter Diakonik, Ausbildungsleiter der Rummelsberger Diakone und Diakoninnen
KR		Popp Prioto Porol	
	Thomas	Prieto Peral	Planungsreferent Landeskirchenamt
OKR	Stefan	Reimers	Leiter Abteilung F, Landeskirchenamt
Frau	Bianka	Reitz	Fachgruppenleitung S+V im VKM Bayern
Ltd. KRD Dr.	Walther	Rießbeck	Dienstrecht F4.1 Landeskirchenamt
VD.	Manuel	D:44	Spiritualität + Kirchenmusik
KR	Manuel	Ritter	Landeskirchenamt
Dipl. ing. oec.	Kathrin	Roeske	Teamassistentin KSB
Pfarrer	Jonas	Schilller	Theologischer Referent der Regionalbischöfe im KKR Nürnberg
FIAITCI	Julias	Schiller	Ausbildung + Personalentwicklung Referat F
KRin	Isolde	Schmucker	2.1
KR	Klaus	Schmucker	Leitung der Evangelischen Dienste München
Frau	Jutta	Schrems	Evang. Jugend Nürnberg
Pfarrer	Martin	Simon	Amt für Gemeindedienst Nürnberg
DiplSoz	IVIALUII	Sillion	Aus-, Fort- und Weiterbildung Fortbildung in
Päd.	Uli	Taube	den ersten Berufsjahren (FEB)
Pfarrer	Daniel	Tenberg	2. Vorsitzender Pfarrerverein
RelPäd.	Gerlinde	Tröbs	RPZ, FRED und FOKED Heilsbronn
Pfarrer	Jens	Uhlendorf	Gottesdienst-Institut Nürnberg
Pfarrer	Andreas	Utzat	Fürnried
KR		von Andrian	Personal Referat F 3.1
INIV	Wolfgang	von Anunan	Fortbildungsreferat Landeskirchenamt
KR	Andreas	Weigelt	München
Dekanin	Hanna	Wirth	Dekanat Rosenheim
Diakonin	Doris		
กเสหดูแน	אווטען	Zenns	Evang. Hochschule Nürnberg