

# VERSCHIEDENE GABEN - EIN GEIST VIELE GLIEDER - EIN LEIB VERSCHIEDENE DIENSTE - EIN HERR

Das Miteinander der Berufsgruppen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Abschlussbericht des Projekts vorgelegt auf der Landessynode in Lindau im März 2019 durch den Projektleiter OKR Dr. Stefan Ark Nitsche

Den Bericht und alle Anlagen digital, sowie Informationen zur Weiterentwicklung des Themas finden Sie unter <u>www.berufsgruppen-miteinander.de</u>



Denn wie wir an einem Leib viele Glieder haben,
aber nicht alle Glieder dieselbe Aufgabe haben,
so sind wir, die vielen,
ein Leib in Christus,
aber untereinander sind wir einer des
andern Glied.
Römerbrief 12,4

# Vorwort

Miteinander und gemeinsam – Das Verbindende des Verschiedenen ist seit jeher Kern und Herausforderung christlicher Theologie und lebendiger, konkreter Kirche. Das ist eine ökumenische Perspektive, aber auch eine Frage des Umgangs mit unterschiedlichen Frömmigkeitsstilen innerhalb unserer eigenen Kirche. Und ob bzw. wie Kirche und Diakonie in ihrer Unterschiedlichkeit vor allem einander ergänzende Wege der einen guten Botschaft darstellen, ist genauso eine theologische Fragestellung, wie die unterschiedlichen Milieus der Mitglieder unserer Kirche uns nach Kommunikations- und Gestaltungswegen suchen lassen, in denen die Verschiedenen zu ihrem Recht und die Gemeinde zu ihrer Einheit kommt.

Vor dem Hintergrund solcher Fragestellungen und Herausforderungen befindet sich die ELKB inmitten einer großen "Prozesslandschaft". Die jeweiligen Einzelprozesse beschäftigen sich mit Personalentwicklung und Stellenplanung, Verwaltungsvereinfachung und Kooperationsmodellen, Kommunikations- und Missionsaufgaben oder Herausforderungen auf Finanz- oder Strukturebenen. Sie treffen sich aber in ihrer Unterschiedlichkeit in der einen Perspektive, dass Menschen "einen einfachen Zugang zur Liebe Gottes finden".

In diesen Rahmen schreibt der Prozess "Miteinander der Berufsgruppen" (MdB) seine ganz eigene Perspektive des Verschiedenen und des Gemeinsamen ein: "Wie können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Berufsgruppen unserer Kirche gut, gerne und wohlbehalten so zusammenarbeiten, dass jede und jeder seinen Beitrag zur Erfüllung des Auftrags der Kirche möglichst gut erbringen kann?" Vielleicht benötigt dieses Gemeinsame noch mehr Sorgfalt im Umgang mit dem Speziellen, zum Beispiel mit den Gaben Einzelner, die nicht zu ihrem eigentlichen Berufsbild gehören, aber im Lauf ihres Berufs-Lebens immer wichtiger wurden. Vielleicht ist es sinnvoll und theologisch geboten, Menschen nicht lebenslang auf eine Basisqualifikation festzulegen, sondern Entwicklungsmöglichkeiten, Quereinstiege, individuelle Veränderungsprozesse zu fördern und zu nutzen, um unser Gemeinsames lebendiger, qualitätvoller und motivierender zu gestalten. Im Lauf des Prozesses "Miteinander der Berufsgruppen" ist die Motivation der Beteiligten aus allen Berufsgruppen gewachsen, miteinander in Bewegung zu kommen, noch viel mehr von den jeweiligen Qualifikationen zu profitieren und individuelle Berufslaufbahnen kreativer zu gestalten. Ganz im Sinne eines gesamtkirchlichen kreativen Prozesses, in dem ganz unterschiedliche Profile ein gemeinsames, man könnte sagen "konzentriertes" und entwicklungsfähiges Ganzes ergeben. In diesem Abschlussbericht steckt also ganz viel Selbstbewusstsein der unterschiedlichen Berufsgruppen, aber eben auch ganz viel Erwartung auf noch mehr Zusammenwirken und kreatives, gemeinsames Gestalten. Freude aneinander könnte man es auch nennen, ganz im Sinne einer lebensfrohen und gestaltungswilligen Kirche in ganz vielen unterschiedlichen Kontexten!

OKR Stefan Reimers, Leiter der Abteilung F (Personal)

Ele Kong

# Inhalt

I.

**Einleitung** 

Vorwort, OKR Stefan Reimers, Leiter der Abteilung F (Personal)

Verschiedene Gaben, ein Geist. Ein Leib, viele Glieder. Verschiedene Dienste, ein Herr. Gottes "Ja" zur Vielfalt des Leibes Christi und die Konsequenz: "Ja" zu allen, auch zu allen

	De	ruisgruppen in der kirche.				
	Pri	estertum aller Getauften als Grundlage des Miteinanders im Dienst am Auftra	g.			
II.	Po	orträts der Berufsgruppen	Seite 12			
		(zum ersten Mal für alle Berufsgruppen in der Kirche; Verknüpfung mit Berufen in den				
		Schnittstellen zum Raum der Schule und zum Raum der Diakonie)				
	a.	Profil				
	b.	Kennzahlen und Form der (liturgischen) Einführung				
	c.	Beitrag zu den Grundaufgaben von 'Profil und Konzentration' (PuK)				
	d.	Qualifikationen				
	e.	Herausforderungen				
III.	33	33 Empfehlungen Seite 52				
	A.					
	В.	Die "Augsburg-Idee"				
	C.					
	D.					
	E.	Einzelne oder "verwandte" Berufsgruppen				
	F.	Fortschreibung Abschnitt III der Kirchenverfassung				
IV.	W	ie wurde gearbeitet? Prozessidee und Umsetzung	Seite 76			
V.	W	er war beteiligt?	Seite 79			
VI.	Ar	nhang	Seite 84			
		Im Heft				
	A.	Anlage A - Tabelle zentrale Herausforderungen bei Umsetzung der "Augsbur	g-Idee"			
	В.	Anlage B - Übersicht über Ansprechpartner*innen für alle Berufsgruppen				
		Auf beigefügtem Datenstick und online:				
	C.					
	_	Anlage D - Selbstvorstellung der Berufsgruppen				
	E.	Anlage E - Grundlinie zur Neufassung der Kirchenverfassung Art 13 + 11 Eck Berufung nach CA 14 durch Beauftragung	punkte für die			
	F.	Anlage F - Pfarrer, Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten. Abschlussberid	cht des			
	•	Berufsbildprojektes	one des			
	G.		tten			
	Н.	Anlage H - Personalberatung für alle Berufsgruppen				
	I.	Anlage I - Personalentwicklung LKA				
	J.	Anlage J - MdB-Auftaktworkshop				
	K.	Anlage K - MdB-Augsburg-Workshop				
	L.	Anlage L - MdB-Auswertungsworkshop				

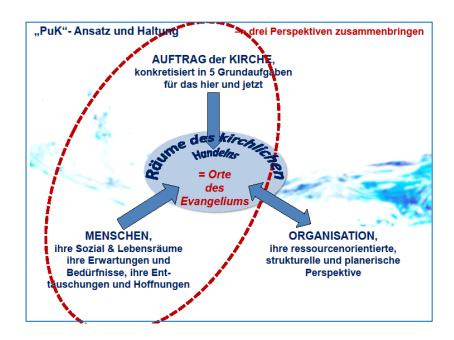
Seite 5

# I. Einleitung

Verschiedene Gaben, ein Geist. Ein Leib, viele Glieder. Verschiedene Dienste, ein Herr. Gottes "Ja" zur Vielfalt des Leibes Christi und die Konsequenz: "Ja" zu allen, auch zu allen Berufsgruppen in der Kirche

"Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern gibt Zeugnis von der Liebe des menschgewordenen Gottes. Sie orientiert sich am Auftrag der Heiligen Schrift und organsiert ihre Arbeitsformen und ihren Ressourceneinsatz konsequent auf das Ziel hin, dass Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen einen einfachen Zugang zu dieser Liebe finden."

Den strategischen Leitsatz des "PuK"-Prozesses ernst nehmen heißt konsequent in doppelter Blickrichtung vom Auftrag und von den Menschen auszugehen: vom gemeinsam auf der Synodaltagung in Coburg 2017 beschriebenen Auftrag der Kirche und den daraus entwickelten fünf Grundaufgaben und von den Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen, ihren Lebens- und Sozialräumen her denken und so die Herausforderungen der nächsten Jahre anzugehen.



Erst dann, wenn diese beiden Perspektiven aufeinander bezogen sind, macht der nächste Schritt Sinn: der kritische Blick auf die aktuelle Organisation der Kirche, ihre Arbeitsformen und ihren Einsatz der anvertrauten Ressourcen an Gaben, Personal und Finanzen (Vermögen in jederlei Hinsicht). Dann lässt sich weiterfragen:

Wer kann wie die beschriebenen Grundaufgaben gut, gerne und wohlbehalten wahrnehmen? Eine Frage, so alt wie die Kirche selbst.

Niemand allein. Nur wir alle gemeinsam, und alle meint: alle Mitglieder der Kirche.

## Ein Leib – viele Glieder

Der Apostel Paulus hat in seinen Briefen an die Römer und an die Korinther (jeweils im 12. Kapitel) über Jahre an einem Sprachbild gefeilt, in dem dies zum Ausdruck kommt: Ein Leib – viele Glieder. Eindringlich und eindrücklich wirbt Paulus dafür, dass die *ecclesia*, dass Kirche im Ganzen und Gemeinde vor Ort eine solche organische Einheit sein möge. Kein mechanistisches Bild eines

perfekten Uhrwerks, keine durchdachte Konstruktionszeichnung, sondern ein lebendiger Organismus mit der höchsten vorstellenbaren Komplexität des Organisationsgrads: ein Leib. Und dieser Leib, so Paulus, ist der Raum, in dem Christus gegenwärtig ist und erfahrbar wird. In dieser Vielfalt ist *Christus als Gemeinde existierend* (D. Bonhoeffer).

Denn wie der Leib einer ist und hat doch viele Glieder, alle Glieder des Leibes aber, obwohl sie viele sind, doch ein Leib sind: so auch Christus.

Denn wir sind durch einen Geist alle zu einem Leib getauft, und sind alle mit einem Geist getränkt. (1 Kor 12)

Durch die Taufe werden Menschen Glieder des Leibes Christi. Paulus spielt es mit sichtbarer Freude an den Möglichkeiten des Bildes durch:

der Leib ist nicht ein Glied, sondern viele.

Wenn nun der Fuß spräche: Ich bin keine Hand, darum gehöre ich nicht zum Leib!,
gehört er deshalb etwa nicht zum Leib?

Und wenn das Ohr spräche: Ich bin kein Auge, darum gehöre ich nicht zum Leib!,
gehört es deshalb etwa nicht zum Leib?

Wenn der ganze Leib Auge wäre, wo bliebe das Gehör?

Wenn er ganz Gehör wäre, wo bliebe der Geruch?
Nun aber sind es viele Glieder, aber der Leib ist einer.

Nun aber hat Gott die Glieder eingesetzt, ein jedes von ihnen im Leib, so wie er gewollt hat.
(1 Kor 12)

Gott selbst ist es, der diese Vielfalt geschaffen hat und verantwortet, der dazu "Ja" sagt. Er begründet und bejaht die Verschiedenheit und den dadurch entstehenden Reichtum.

Und so kann auch der Leib sich selbst nur bejahen, wenn er zu jedem seiner Glieder "Ja" sagt oder genauer: wenn die Glieder einander gegenseitig bejahen. Paulus führt es vor Augen:

Wenn aber alle Glieder ein (und das selbe) Glied wären, wo bliebe der Leib?

Der Leib würde sich selbst amputieren. Er würde sich reduzieren auf gestaltlose Einförmigkeit.

# Viele Aufgaben – ein Leib

Im Brief an die Römer nützt Paulus das Bild, um ein Argument dafür zu gewinnen, dass die Wahrnehmung unterschiedlicher Aufgaben keine hierarchische Rangfolge von wichtiger und unwichtiger begründet, sondern die Vielfalt der Aufgaben eine Chance der Vielfalt eines Leibes darstellt. Das Bild trägt auch noch, wenn ein Glied im Lauf einer Entwicklung weitere Aufgaben übernimmt:

Denn wie wir an einem Leib viele Glieder haben, aber nicht alle Glieder dieselbe Aufgabe haben, so sind wir, die vielen, ein Leib in Christus, aber untereinander sind wir einer des andern Glied. (Röm 12) Zunächst lotet Paulus das Bild im Blick auf alle Christinnen und Christen aus. Dann aber verwendet er es auch, um auf Gaben und Ämter, oder wie es im Griechischen Text eigentlich heißt: Dienste zu lenken und gleichzeitig deutlich zu machen, wie der Zusammenhalt der Vielen entsteht, was ihre Einheit garantiert: nicht der eigene Wille dazu, sondern das uns allen gemeinsame Geschenk: wir sind alle, die vielen, der eine Leib in Christus – durch die Taufe. Darin wurzelt die Rede und Lehre vom *Priestertum aller Getauften*.

Verschiedene Gaben oder Charismen – ein Geist Verschiedene Ämter oder Dienste – ein Herr

In dieser durch die Taufe gestifteten Einheit der Vielen und Verschiedenen sind wir in die Verantwortung und Solidarität füreinander gerufen:

Das Auge kann nicht sagen zu der Hand: Ich brauche dich nicht; oder wiederum das Haupt zu den Füßen: Ich brauche euch nicht.

Gott hat den Leib zusammengefügt

auf dass im Leib keine Spaltung sei,

sondern die Glieder einträchtig füreinander sorgen.

Und wenn ein Glied leidet, so leiden alle Glieder mit,

und wenn ein Glied geehrt wird, so freuen sich alle Glieder mit.

Ihr aber seid der Leib Christi und jeder Einzelne ein Glied. (1 Kor 12)

Paulus entwickelt diesen aus dem Bild vom Leib gewonnenen und gleichzeitig damit visualisierten Gedankengang zur Vielfalt und Einheit dann weiter, herausgefordert durch die sich entwickelnde Praxis. In den wachsenden Gemeinden differenzierten sich Aufgaben und dann auch entsprechende Dienste oder Ämter aus:

Es sind verschiedene Gaben oder Charismen; aber es ist der eine Geist.
Und es sind verschiedene Ämter oder Dienste (griechisch: diakonion); aber es ist der eine Herr.
Und es sind verschiedene Kräfte oder Energien; aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allen.
Jedem aber offenbart sich der Geist zum Nutzen aller.

(1 Kor 12,4-6)

Ja sagen zum paulinischen Bild von der Vielfalt und Verschiedenheit in der Einheit des Leibes heißt Ja sagen zu jedem Glied. Ja sagen zu einer solchen Gestalt von Kirche heißt Ja sagen zu allen, die sich in ihr für ihren Auftrag in dieser Welt engagieren, heißt Ja zu sagen zu *allen* Berufen in unserer Kirche mit allen ihren Qualifikationen, Kompetenzen, Gaben und Erfahrungen - ohne geistlich begründeten Unterschied.<sup>1</sup>

7

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Vgl. dazu auch den Vortrag von Peter Bubmann auf der Wissenschaftlichen Konsultation im Jan. 2018, jetzt in "Rummelsberger Impulse", Vgl. VI. Anhang: Anlage C - Rummelsberger Impulse.

## Keine Hierarchie zwischen geistlichem und weltlichem Stand

In Auseinandersetzung mit dem spätmittelalterlichen Anspruch, es gäbe eine theologisch begründbare Unterscheidung in der Wertigkeit zwischen geistlichem und weltlichem Stand, formulierte Martin Luther auf der Basis der paulinischen Argumentation im konsequenten Bibellesen (besonders Ex 19,6; Joel 3,1; Jes 61,6; 1 Petr 2,9-10 und Offb 1,6) die Rede vom "Priestertum aller Getauften" für seine Zeit: Alle Menschen haben im Glauben den gleichen direkten Zugang zu Gott. Alle Getauften stehen in der gleichen Berufung, für einander Priester\*innen und Zeugen der Hoffnung zu sein, die sie trägt. Der wesensmäßigen Sonderstellung von Bischöfen, Priestern und Ordensleuten war damit der Boden entzogen.

Im Weiterdenken erwuchs die dann naheliegende Idee, den Begriff der Berufung von der Priesterweihe auf die Taufe zu verlagern. Damit war die theologisch gefüllte Rede vom "Beruf" geboren. Die Berufung eines jeden Menschen, egal in welcher ihm durch seine Bildung und Gaben und Stellung in der Gesellschaft ermöglichten Tätigkeit, war gleichursprünglich durch Gott in der Taufe ausgesprochen: Der Mensch ist gerufen, was er ist und hat, in den Dienst am Wohl des Gemeinwesens und der Bezeugung der frohen Botschaft einzubringen.

Arbeit war nicht länger notwendig, um sich bei Gott das Heil zu verdienen, sie bekam einen neuen Sinn eingestiftet als Tätigkeit zum Wohl des Nächsten und damit des Ganzen, als dessen Teil man sich selbst verstand – sie wurde in den Stand des Berufs erhoben. Es gab dabei keine Unterscheidung zwischen Erwerbsarbeit und undotierter Arbeit.

Daraus entwickelte sich die "lutherische Berufsethik": Jede und jeder Getaufte trägt mit ihren oder seinen Gaben, Qualifikationen, Kompetenzen, Erfahrungen nach eigenem Vermögen zur Kommunikation des Evangeliums und zum Wohl des Gemeinwesens bei: in der Gesellschaft und in der Kirche.

Die ursprüngliche hierarchische Unterscheidung ist theoretisch lange überwunden. Heute geht es darum, keine neue geistliche Hierarchie der Berufe oder Professionen, weder innerhalb noch außerhalb der Kirche zu begründen, sondern funktional zu unterscheiden, wer um der Sache und der geregelten Zusammenarbeit willen welche Kompetenzen und Verantwortung hat.

# Priestertum aller Getauften als theologische Grundlage für das Miteinander

Mit dem biblisch begründeten *Priestertum aller Getauften*, der paulinischen Argumentation der gestifteten Einheit der vielen Verschiedenen, dem dazugehörigen *Bild vom gemeinsamen Leib* und der *lutherischen Berufsethik* lässt sich theologisch tragfähig der Grund legen für das Miteinander der (Mit-)Glieder der Kirche im allgemeinen und der Berufe in ihr als Dienst im Einsatz der jeweiligen Gaben und Charismen im speziellen.

Das wurde im Prozess immer wieder deutlich und im Austausch und in vielen Gesprächen vertieft.

Gleichzeitig erwies sich die 2012 von Landeskirchenrat und Synode erarbeitete Klärung zur "Berufung in die öffentliche Wortverkündigung und Leitung der Feier der Sakramente durch Beauftragung" ebenfalls als tragfähig. Tragfähig aber gerade in der Erkenntnis, dass die Berufung nach Artikel 14 des Augsburger Bekenntnisses nicht die richtige Basis für das faire Miteinander der kirchlichen Berufe abgeben würde, da es sich um einen besonderen Dienst für eine ganz bestimmte Aufgabe handelt.

# Berufung in die öffentliche Wortverkündigung und Leitung der Feier der Sakramente als ein besonderer Dienst für eine ganz bestimmte Aufgabe, ebenso wie die Vocatio

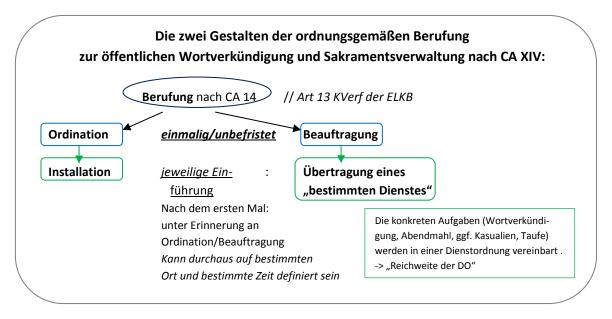
Die "ordnungsgemäße Berufung in die öffentliche Wortverkündigung und Leitung der Feier der Sakramente" ist keine Hervorhebung oder gar geistliche Sonderweihe, sondern die Berufung in einen dem Wesen des Evangeliums nach notwendigen Dienst für einander.

Es liegt in der Natur des Menschen, dass er sich das, was ihn unbedingt trägt, das, auf was er sein Leben setzen kann, das, worauf er vertrauen können möchte, nicht selbst sagen kann.

Deshalb brauchen wir diesen Dienst des Zusprechens im Auftrag Gottes; durch einen Menschen, der dessen auch selbst bedarf und darum nur vorübergehend ins Gegenüber treten kann, um dann wieder in die Gemeinde zurück zu kehren. (Häufig ist das auch erkennbar an den Haltungen von Liturg\*innen im Gottesdienst.)

Prinzipiell könnte jede getaufte Person diese Rolle übernehmen. Um der nach außen erkennbaren Mandatierung durch die Gemeinschaft willen, der Nachhaltigkeit des Dienstes, der durch Ausbildung fundierten Qualität und der guten Ordnung hat sich in evangelischen-lutherischen Kirchen die "ordnungsgemäße Berufung" in diesen Dienst entwickelt nach Art 14 der CA (Confessio Augustana). Überall dort, wo dieser besondere Dienst gebraucht wird, braucht es auch Menschen, die dafür qualifiziert und berufen sind und für die dies dann auch Teil ihrer Dienstordnung ist.

Seit der Verfassungsänderung von 2012 machen wir in der ELKB keinen theologischen Unterschied mehr zwischen den beiden Gestalten dieser Berufung: der Ordination und der Beauftragung<sup>2</sup>:



# Das bedeutet vor allem:

Die Berufung nach CA XIV (als Ordination oder Beauftragung) ist einmalig und unbefristet. Die Rechte und Pflichten werden in bestimmten Diensten ausgeübt,

- die nach Art und Umfang beschrieben sind (z.B. Stellenbeschreibung, Dienstordnung),
- hauptberuflich oder ehrenamtlich erfolgen,

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage E - Grundlinie zur Neufassung der Kirchenverfassung Art 13 + 11 Eckpunkte für die Berufung nach CA 14 durch Beauftragung

- und auch in einem zeitlichen Rahmen begrenzt sein können (z.B. Pfarrstellen mit allgemein kirchlichen Aufträgen, Pfarrvikariate, Prädikantendienste, u.a. ...)

Es bedarf u.a. einer qualifizierten Ausbildung und einer Verpflichtung auf die Heilige Schrift in der Hermeneutik des lutherischen Bekenntnisses.

Zu Beginn dieser Dienste steht eine Einführungshandlung (Installation, Vorstellung, Einführung, ...), bei der beim ersten Mal berufen, dann an die Berufung erinnert wird.

Von dieser **Berufung** unterschieden werden muss die **Einsegnung** in den Beruf<sup>3</sup>, wie sie für Diakon\*innen schon lange erfolgt, für Religionspädagog\*innen seit 2012 Praxis ist und für andere Berufsgruppen erwogen wird.

In der **Ordination** von Pfarrer\*innen und Pfarrverwalter\*innen kommen die Berufung nach CA 14 und die Einsegnung in den Beruf der Pfarrer\*in mit den vielfältigen Aufgaben in einem gottesdienstlichen Akt zusammen.

Religionslehrkräfte, egal ob im kirchlichen oder staatlichen, bzw. kommunalen oder privaten Dienstverhältnis werden zu Beginn ihrer selbstverantworteten Lehrtätigkeit dafür durch die ELKB bevollmächtigt (**Vocatio**).

Sowohl Berufung in die öffentliche Wortverkündigung und die Leitung der Feier der Sakramente durch Ordination oder Beauftragung als die Bevollmächtigung zur Erteilung von evangelischem Religionsunterricht sind also auf jeweils spezifische Aufgaben und den darauf bezogenen Dienst ausgerichtet. Deshalb eignen sie sich nicht als gemeinsame begründende Basis für alle Berufsgruppen in der Kirche (und in der Diakonie bzw. im Raum der Schule).

Diese Klärung hat uns im Prozess sehr geholfen.

Das biblisch begründete *Priestertum aller Getauften*, die paulinische Argumentation der gestifteten Einheit der vielen Verschiedenen, das dazugehörigen *Bild vom gemeinsamen Leib* und die *lutherischen Berufsethik* ist die theologisch tragfähige Basis für das Miteinander der Berufe in der Kirche als Dienst im Einsatz der jeweiligen Gaben und Charismen.

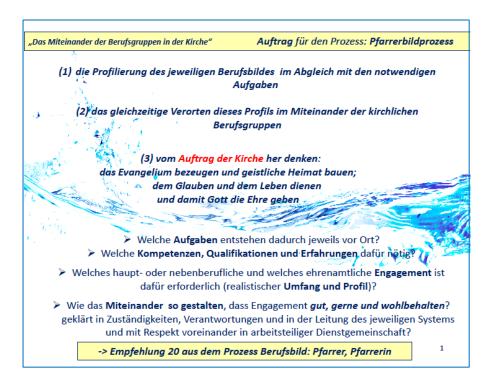
Diese Einsicht wurde im Verlauf des Prozesses immer wieder hilfreich und konnte im Austausch und in vielen Gesprächen immer klarer in Sprache gefasst werden.

Konsequenz dieser Einsicht wäre auch, die Ordination als einen doppelten liturgischen und agendarischen geistlichen Akt zu verstehen: Als (1) Berufung in die öffentliche Verkündigung und Leitung der Feier der Sakramente und als (2) Einsegnung in den Beruf des Pfarrers, der Pfarrerin.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Vgl. dazu VI. Anhang: Anlage F - Pfarrer, Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten. Abschlussbericht des Berufsbildprojektes, Seite 11-13.

# Der Prozess: Ziel und Ertrag

Die Grundlegung des Miteinanders aller im Dienst am Auftrag der Kirche Engagierten (gleich ob hauptberuflich, nebenberuflich oder ehrenamtlich; gleich ob berufen durch Ordination oder Beauftragung oder nicht) im Priestertum aller Getauften, im paulinischen Bild vom gemeinsamen Leib der vielen Verschiedenen und der daraus entwickelten lutherischen Berufsethik ist unser Weg. Damit im Herzen und im Sinn sind wir in Konsequenz der Arbeit am Berufsbild der Pfarrer und Pfarrerinnen im Januar 2017 in den Prozess "Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche" eingestiegen. Der Auftrag war klar:



Nun liegt nach zwei Jahren gemeinsamer Arbeit in unterschiedlichsten Formaten und mit intensiv eingeübten und erlebten Formen gemeinsamen Wahrnehmens, Reflektierens und Auswertens dieser Bericht vor, der den Prozess und seine Erträge vorstellt und sich gleichzeitig als Impulsgeber für die weitere Umsetzung der herausgearbeiteten Empfehlungen versteht. Die Erfahrungen in den letzten zwei Jahren haben bereits etwas verändert, einen (Vor-)Geschmack des Möglichen im Miteinander hervorgerufen.

Ob es in den nächsten Jahren mehr wird als ein gutes Gefühl, das Hoffnungen wachsen lässt, wird daran zu messen sein, wie wir gemeinsam in jeweiliger Verantwortung die vorliegenden Empfehlungen Alltagsgestalt werden lassen.

Das Ja der Kirche zu ihren Berufsgruppen und zu ihren Mitarbeiter\*innen wird erkennbar in der konkret erlebten Erfahrung vieler, wenn sie sich gut, gerne und wohlbehalten, miteinander und mit den je eigenen Qualifikationen, Kompetenzen, Gaben und Erfahrungen im Dienst der ELKB in der Wahrnehmung ihres Auftrags engagieren können.

Wir bitten um zustimmende Kenntnisnahme von Landeskirchenrat und Landessynode und um möglichst konkrete Aufträge zur Umsetzung und Weiterentwicklung der unter III. vorgelegten 33 Empfehlungen.

# II. Porträts der Berufsgruppen

Im Verlauf des Prozesses wurde rasch deutlich, dass die Überschrift "Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche" auf Anhieb ein Bild der Aufgabe und Herausforderung hervorruft und half, zum Auftaktworkshop 13 unterschiedliche Gruppen einzuladen. Bei genauerem Hinsehen aber wurde sehr schnell deutlich, dass die Rede von Berufsgruppen im heute gebräuchlichen Sinn<sup>4</sup> allein die Situation noch nicht präzise genug beschreibt.

- Neben vor allem durch die Ausbildung/Basisqualifikation klar definierten Berufen, die in unterschiedlichsten Arbeitsfeldern zum Einsatz kommen können, gibt es in unserer Kirche Arbeitsfelder, in denen unterschiedlichste Ausbildungen/Basis- und Zusatzqualifikationen zur Wahrnehmung von Aufgaben führen können: beispielsweise bei den Mitarbeitenden in der Verwaltung auf den verschiedenen Ebenen der ELKB oder auch bei der größten Gruppe der Mitarbeitenden in der sich aktuell ausdifferenzierenden Situation im Kindertagesstättenbereich in der ELKB und bei diakonischen Trägern.
- Auch die Abgrenzung, welche Gruppen denn im Prozess konkret in den Blick kommen mussten, wird nur dann relativ eindeutig, wenn man den Begriff "Kirche" durch "ELKB" ersetzt und damit die Anstellungsträgerschaft durch die ELKB mit ihren Einrichtungen und Dienststellen, in einem Dekanatsbezirk oder einer Pfarrei/Kirchengemeinde versteht.
  - Das wird jedoch der jeweiligen Situation vor Ort nur bedingt und dem Selbstverständnis vieler, die sich in ihrem Engagement bei anderen Trägern dem Auftrag der Kirche verpflichtet wissen, gar nicht gerecht.

Manche dieser Bereiche sind in Schwesterprozessen bereits im Blick:

- für den **Raum der Schule**: "RU 2026" (in der Verantwortung der Fachabteilung D Gesellschaftliche Dienste, Strategiepapier vor der Landessynode im Herbst 2018) hier spielt die unterschiedliche Anstellungsträgerschaft (Staat, Kommune, privater Träger, Evang. Schulstiftung, ELKB) ebenso eine wichtige Rolle, wie das häufig im Alltag unaufgeregt gelingende Miteinander verschiedenster Berufsgruppen (siehe dazu auch unten: Empfehlung 24 für Religionspädagog\*innen und Katechet\*innen;
- für den Raum der Verwaltung: der groß angelegte Verwaltungsreformprozess (in der Verantwortung der Fachabteilung E, Gemeinde) – siehe dazu dann auch Empfehlung 18 für die Mitarbeitenden in der Verwaltung, sowie den bereits in der Umsetzung befindlichen Prozess "Berufsbild Pfarramtssekretär\*in/Assistent\*in";
- im **Raum der Diakonie** in ihrer ganzen im DW Bayern angesiedelten Bandbreite von den großen und mittelgroßen Trägern unternehmerischer Diakonie über die Diakonischen Werke auf mittlerer Ebene bis hin zu Gemeinde- und Diakonievereinen

<sup>4</sup> Seit dem 19. Jahrhundert versteht man unter Beruf nicht mehr die Ausübung einer Berufung, sondern eine Erwerbstätigkeit, für die man sich (durch Ausbildung oder Studium) entsprechend qualifiziert hat. Vgl. dazu Werner Conze, Geschichtliche Grundbegriffe, Art. Beruf, (1972), Bd 1, S. 490-508, aber auch schon der Soziologe Max Weber: Beruf ist: "die Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen, … (die) die Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbschance" bilden. Max Weber, Wirtschaft und Gesellschaft (1925), S. 80.

unterschiedlichster Rechtsformen gibt es einzelne vor allem trägergetragene Personalentwicklungsprogramme oder Prozesse, die in (teilweise eigenen) diakonischen Akademien auch das Arbeiten in multiprofessionellen Teams im Programm haben.

Durch das neue Format der Willkommenstage kommen die Mitarbeiter\*innen in den Gemeinde- oder Diakonievereinen, beispielsweise im Bereich der Pflege in den Blick.

Gegen Ende des Prozesses wurde die Herausforderung deutlich, die Mitarbeitenden in der verfassten Kirche und in der Diakonie in Zukunft viel deutlicher gemeinsam in den Blick zu nehmen – nicht nur in arbeitsrechtlichen Fragen in der ARK (Arbeitsrechtliche Kommission), sondern vor allem auch im Bereich von Fort- und Weiterbildung.

Es war ebenfalls rasch klar, dass nicht nur die Situation haupt-beruflich/amtlich und nebenberuflich/amtlich Arbeitenden in den Blick kommen muss, sondern auch der Bereich des "ehrenamtlichen Engagements", wenn es um das Miteinander derer gehen soll, die sich in den Dienst am Auftrag der Kirche nehmen lassen.

Die nun vorgestellten Porträts können deshalb nicht alle im strengen Sinn Berufsgruppenporträts sein. Wir wollen damit aber in einem Überblick die ganze Bandbreite derer in den Blick rücken, die sich in unserer evangelisch-lutherischen Kirche mit ihren jeweiligen Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen mit einem entsprechenden Dienstauftrag verbindlich engagieren – und damit im (oben unter I. skizzierten) theologischen Sinn einen Beruf in der Kirche ausüben, damit die ELKB Zeugnis gibt von der Liebe des menschgewordenen Gottes, orientiert am Auftrag der Heiligen Schrift und organisiert in ihren Arbeitsformen und ihrem Ressourceneinsatz konsequent auf das Ziel hin, dass Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen einen einfachen Zugang zu dieser Liebe finden (PuK, strategischer Leitsatz).

Die folgenden Kurzporträts<sup>5</sup> zeugen von einer breiten und beeindruckenden Vielfalt an Qualifikationen, Gaben, Kompetenzen und vielfältigen Perspektiven auf Glaubenserfahrungen, Menschen und Lebenswirklichkeiten.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Zur Vertiefung siehe VI. Anhang: Anlage D - Selbstvorstellung der Berufsgruppen jeweils die Selbstbeschreibungen der Berufsgruppen durch ihre Vertreter\*innen in der Begleitkonsultation.



Absolv. Bibl.-theol. Ausbildungsstätten

> Mitarbeitende in der Verwaltung in vielen Berufen

Profil

- Kennzahlen
- Form der lit. Einführungen
- Beitrag zu PuK-Grundaufgaben
- Qualifikationen
- Herausforderungen

Rel-&Gmde-Päd.Innen



DiakonInnen

Sozial Pädagog Innen

mit 4+ Aufgabenfelde

**HausmeisterInnen** Raumpflegerinnen

DekanatssekretärInnen/ assistentinnen

PfarramtssekretärInnen/

assistentinnen

Mitarbeitende im Raum der





MdB-Workshop, Augsburg Juni 2018

# 1. Pfarrer\*innen

(vgl. zum Ganzen den Abschlussbericht Berufsbild: Pfarrerin, Pfarrer. Pfarrer und Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten.) – siehe VI. Anhang: Anlage F.

Auf den Impuls "Da bin ich ganz Pfarrer/Pfarrerin …" reagierten Pfarrerinnen und Pfarrer bei den ca. 100 Studientagen im Pfarrbildprozess:

"Ich bin ganz Pfarrer/Pfarrerin, … wenn ich theologische (hermeneutische und kommunikative) und spirituelle Kompetenz habe und pflege(n kann)"

Und: "Ich bin ganz Pfarrer/Pfarrerin, …wenn ich eigenverantwortete theologische / spirituelle Existenz lebe(n kann)""in Freiheit und Verantwortung" - "gegründet in meinem Glauben" - "theologisch reflektiert " - "mit Interesse für Menschen" – "mit Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme" – "mit Kenntnis ihrer Lebenswelten" - "mit wacher Zeitgenossenschaft" - "als Teil eines Teams"

Was in den Studientagen zu diesen beiden Punkten formuliert wurde, lässt sich in Aufnahme einer Beschreibung der theologischen Existenz von Paul Tillich<sup>7</sup> folgendermaßen zusammenfassen: Theologisch/spirituelle Existenz ist geprägt von der Grundhaltung und Bereitschaft, in dreifacher Weise nicht auszuweichen:

- der Frage nach Gott: nach dem, was mich trägt, wenn es darauf ankommt;
- der Antwort aus dem Evangelium: Jesus Christus;
- und den Zeitgenossen, die mich nicht loslassen mit ihren Fragen dazu.

Und dabei zum einen mit dem Heiligen Geist rechnen und damit mit zukunftsöffnenden Überraschungen und zum anderen in großer Freiheit auf die Sprache und Denkformen anderer sich einlassen können beim eigenen Zeugnis. Um dies ein Leben lang in Freiheit und Verantwortung tun zu können, bedarf es grundlegender Kompetenzen: theologischer und hermeneutischer, kommunikativer und spiritueller Art.

"Ich bin ganz Pfarrer/Pfarrerin, … wenn ich meine Grundaufgaben in dem mir jeweils anvertrauten Kontext lebe(n kann)"

#### Profil

Zentrale Aufgaben von Pfarrer\*innen in der lutherischen Tradition sind Wortverkündigung und die Leitung der Feier der Sakramente Taufe und Heiliges Abendmahl. In der überwiegenden Mehrzahl (ca. 87 % im Dienst der ELKB) sind sie zum Dienst in einer Kirchengemeinde berufen.

Weitere Grundaufgaben sind neben dem Bereich Gottesdienst und Kasualien, Unterricht (Religionsund Konfirmandenunterricht), Seelsorge und der unverzichtbare theologische Beitrag zur Leitung der Gemeinde. Gemeinden im Sinn von PuK können als "Orte des Evangeliums" und damit als zentrale Akteure in einem Raum verstanden werden. An diesen Orten wird gelebt, was mit dem zentralen strategischen Leitsatz von "PuK" beschrieben ist. Die immerwährende Herausforderung bleibt der "einfache", aber nicht niveaulose "Zugang zur Liebe Gottes".

Neben dem Dienst in Kirchengemeinden sind Pfarrerinnen und Pfarrer in der besonderen Seelsorge, z.B. in Krankenhäusern, bei der Bundeswehr oder in Strafvollzugsanstalten, im hauptamtlichen Schuldienst, als Fachreferent\*innen-in kirchlichen Werken und Diensten, sowie im kirchlichen Leitungsamt eingesetzt.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Alle Zitate sind O-Ton aus den Rückmeldungen im Pfarrerbild-Prozess.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Princeton, 1956, Drei Reden vor Studierenden zur Frage: Was ist eine theologische Existenz?

In dieser Vielfalt kommt die Orientierung am sozialen und gesellschaftlichen "Raum" und dessen analoge wie digitale Vernetzung zum Tragen.

#### Kennzahlen

Auf Stellen der ELKB (Parochie, Dekanatsweiter und Landesweiter Dienst): 2242 Personen Im Schuldienst: 206

Bei anderen Anstellungs- Trägern: 49 (Pfarrer\*innen, die zu anderen Landeskirchen, Diakonie etc. ausgeliehen sind)

		Insgesamt	darunter Frauen		
Theologiestudier	418	238			
darunter:	neu aufgenommene Theologiestudierende	52	27		
Vikarinnen und V	Vikarinnen und Vikare im Ausbildungs- / Vorbereitungsdienst 124				
Theologinnen / Theologen:					
die eine volle, Te	2.266	908			
davon:	Vollzeitbeschäftigte	1.631	432		
	Teilzeitbeschäftigte	635	420		
darunter:	in gemeindlichen Pfarrstellen	1.811	662		

Aus: Pfarrdienststatistik 2016

**Form der (liturgischen) Einführung:** Ordination (Einsegnung in den Beruf des Pfarrers/der Pfarrerin und Berufung in die öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung)

# Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

Vgl. Profil

# Qualifikationen

Das ca. 6-7-jährige Theologiestudium mündet in die "Theologische Aufnahmeprüfung", auch 1. kirchliches Examen genannt. An das Studium schließt sich der Vorbereitungsdienst (Vikariat) an, der 30 Monate dauert. Er ist der erste Schritt in die Praxis und findet in einer Kirchengemeinde statt. Im Predigerseminar werden die praktischen Erfahrungen reflektiert und mit Übungen begleitet. Neben dem Erwerb der Fachkompetenz für den Pfarrberuf wird darauf gesehen, dass persönliche Grundkompetenzen vorhanden sind und weiterentwickelt werden. Diese teilt man in 4 große Bereiche ein: Theologisch-hermeneutische Kompetenz (Vermittlung von Glaubensinhalten), kommunikative Kompetenz, spirituelle Kompetenz und kybernetische Kompetenz (Organisationsund Leitungshandeln)

Viele Theologinnen und Theologen erwerben schon im Laufe dieser Ausbildungsgänge bzw. danach weitere Qualifikationen. Diese variieren sehr in Dauer und Form. Beispiele finden sich in der klinischen Seelsorgeausbildung, der Qualifizierung zur Notfallseelsorge, der Religionspädagogik, im Bereich Kindertagesstätten, Diakonie etc.

Weiterhin entwickeln sich die Kompetenzen auch im Hinblick auf den dienstlichen Einsatz – Stadt, Land, Diaspora, evang. Kernland.

Ein alternativer Zugang zum Pfarrberuf ist die Pfarrverwalterausbildung an der Augustanahochschule: Einjährig für Angehörige anderer theologisch-diakonischer oder theologisch-pädagogischer Berufe mit Examen und anschließendem Vikariat.

Ein weiter Zugang zum Vikariat mit einem Masterstudium einer theologischen Hochschule oder Universität befindet sich gerade in der Erprobung.

An einem berufsbegleitenden Modell wird gearbeitet.

In jedem Fall aber ist die Sicherstellung einer akademisch-wissenschaftlich zu verantwortenden Basisqualifikation Voraussetzung für alternative Modelle des Zugangs zum Pfarrberuf.

# Herausforderungen

Die größte Herausforderung für die nächsten Jahrzehnte ist der drohende Mangel an Pfarrerinnen und Pfarrer. In 15 Jahren wird es möglicherweise nur noch die Hälfte derer geben, die heute im aktiven Dienst sind. Es müssen Wege gefunden werden, trotz dieses Personalmangels die kirchliche Arbeit nicht erodieren zu lassen und gleichzeitig intensiv um Nachwuchs zu werben. Besonders wichtig werden hierbei die Kooperation und die Solidarität aller Berufsgruppen sein.



# 2. Kirchenmusiker\*innen

#### Profil

Kirchenmusiker\*innen – ob hauptamtlich, nebenamtlich oder ehrenamtlich - wollen Musik im Raum der Kirche machen und verstehen Musik dabei als eigenständigen Beitrag zur Verkündigung des Evangeliums und als Anschubhilfe für das "Lob-Amt" der Gemeinde. Kirchenmusik "erreicht Menschen in großer Breite und oft in existentieller Tiefe. Sie ist tragendes Element des Gottesdienstes und zugleich unverzichtbarer Teil des kulturellen Lebens in unserer Gesellschaft. "B", Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ermutigen Menschen dazu, laut werden zu lassen, was im Innern schon da ist, und



Echo zu sein für den Klang des Evangeliums."<sup>9</sup> "Die Kirchenmusik leistet einen wesentlichen Beitrag zur spirituellen Vielfalt in unserer Kirche. Hier ist eine Ausweitung, mindestens aber eine Beibehaltung des gegenwärtigen Stellenkontingents angezeigt, um der Vielgestaltigkeit der Kirchenmusik und ihrer Präsenz in der Fläche der Räume Rechnung zu tragen."<sup>10</sup>

#### Kennzahlen

Die Berufsgruppe der hauptamtlichen Kirchenmusiker\*innen (A und B) zählt zu den kleinsten kirchlichen Berufsgruppen. Zugleich hat sie aber die ELKB in ihrer ganzen Fläche zu "bespielen". Derzeit sind in den Dekanatsbezirken zwischen Aschaffenburg und Traunstein bzw. Kempten und Hof 126 Kantoren und Kantorinnen auf 104 Vollzeit-Äquivalenten im Einsatz (zuzüglich 2 - 4 Praxisjahrstellen zur Berufseinführung).

Die Ausbildung: für B-Kirchenmusiker\*innen (Bachelor) nach Aufnahmeprüfung ein achtsemestriges Hochschulstudium; für A-Kirchenmusiker\*innen (Master) weitere vier Studiensemester. Doch die allermeisten Kirchenmusiker\*innen (rund 2.300 Personen) sind nebenamtlich oder ehrenamtlich tätig, meist als "C" und "D"-Kirchenmusiker\*innen. Dazu werden sie vor allem durch die hauptamtlichen Kantoren und Kantorinnen sowie durch Kurse der kirchenmusikalischen Verbände (Posaunenchorverband, Kirchenchorverband "Singen in der Kirche", Popularmusikverband und Kirchenmusikerverband) aus- und fortgebildet. Haupt- und nebenamtlich bzw. ehrenamtlich Tätige tragen Verantwortung für 1.324 Kirchenchöre mit 31.901 Teilnehmenden, 956 Posaunenchöre mit 16.604 Teilnehmenden, 578 Kinder- u. Jugendchöre mit 7.733 Teilnehmenden, 550 Instrumentalkreise mit 4.236 Teilnehmenden. Zudem fanden 6.438 kirchenmusikalische Veranstaltungen mit 824.716 Teilnehmenden statt. (Zahlen 2017).

Während die Hauptamtlichen vor allem für die Kirchenmusik in ihren Hochformen, für die professionelle Musikpflege und für die Aus- und Fortbildung Nebenamtlicher stehen, sichern die nebenamtlich Tätigen die "Grundversorgung" der Kirchenmusik in der weiten Fläche der Räume der Landeskirche, bringen sich dabei aber nicht selten auch "professionell" ein, da viele über eine musikalische Ausbildung verfügen bzw. einem Beruf als Musiker\*in nachgehen.

# Form der (liturgischen) Einführung: Einführung

<sup>8 &</sup>quot;Grundlagen und Orientierung kirchlichen Lebens", 2013

<sup>9 &</sup>quot;Kirche klingt", Rat der EKD 2007, S. 13

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> PuK-AG zum Strategischen Leitsatz C "Spirituelle Vertiefung"

# Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

Vgl. Profil

# Qualifikationen

Ein wesentlicher Schwerpunkt für hauptberufliche Kantor\*innen ist es, musikalisch begabte Menschen in den Gemeinden zu entdecken, anzusprechen und sie je nach Interesse für kirchenmusikalische Einzelaufgaben (Chorleitung, Kinderchorleitung,



Orgelspiel, Bläserchorleitung, Band etc.) auszubilden und so zu nebenamtlichen Kirchenmusikern zu qualifizieren. Bei Dekanatskantoraten ist in der Regel 25% der Stelle für Aus- und Fortbildung ehren- und nebenamtlicher Kräfte vorgesehen. Allein im Zeitraum von 2013-2017 wurden 234 D- und 114 C- Kirchenmusiker\*innen ausgebildet. Neben den Grundqualifikationen gibt es weitergehende Qualifizierungswege im nebenamtlichen Ausbildungs-Spektrum von D – C ("Kleine Nebenamtsprüfung bzw. "D"- und "Große Nebenamtsprüfung" bzw. "C"-Prüfung) samt möglicher Spezialisierungen ("Vokalchorleitung", "Kinderchorleitung", "Bläserchorleitung", "Bandleitung", "Gitarrenspiel" und "Pop-/Gospelchorleitung") sowie im hauptamtlichen Spektrum von B (Bachelor) zu A (Master).

Vorstellbar wären außerdem weitergehende Qualifizierungen in den Bereichen Pädagogik (Kirchenmusikpädagogik, Kinder- und Jugendarbeit), Seelsorge (z.B. Musikgeragogik), Kulturmanagement, Fundraising etc.

#### Herausforderungen

Das Miteinander mit Pfarrer\*innen ist vor allem geprägt vom Miteinander in der gleichen Aufgabe, gemeinsam Gottesdienste zu gestalten. Kirchenmusiker\*innen legen großen Wert auf den Respekt vor der Qualifikation ihrer liturgischen und liedkundlichen Kenntnisse gerade auch vor dem Hintergrund, dass die Leitung des Gottesdienstes den Pfarrer\*innen zukommt. Hilfreich wären hier ein frühes gegenseitiges Kennenlernen der Berufsgruppen schon in der Ausbildungsphase und eine gemeinsame Kriteriologie im gottesdienstbezogenen Ausbildungsweg. Daneben gibt es die Erwartung, dass etwa bei der Vorbereitung und Durchführung von Kirchenkonzerten notwendige Kapazitäten von Sekretärinnen und Mesnern bereitwillig zur Verfügung gestellt werden.



# 3. Rummelsberger Diakone und Diakoninnen<sup>11</sup>

#### Profil

Das Amt des Diakons und der Diakonin in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ist bestimmt durch den Diakonischen Auftrag der Kirche (§1 Diakoniegesetz) und dient dem Ziel, Kirche diakonisch und Diakonie kirchlich zu gestalten. Dazu verbindet es den sozial-diakonischen Dienst mit dem Auftrag der Seelsorge und Wortverkündigung im Rahmen eines bestimmten Dienstes. Das Diakonendienstverhältnis ist als Form des geordneten Dienstes, in den diejenigen Diakone und Diakoninnen eingesegnet werden, die der Rummelsberger Brüderschaft oder der Diakoninnengemeinschaft Rummelsberg angehören.

(Kirchengesetz über die Rechtsverhältnisse der Rummelsberger Diakone und Diakoninnen DiakG. §1,2) Die gemeinschaftliche Bindung (konkret, die Bindung an die Rummelsberger Brüderschaft oder die Diakoninnengemeinschaft Rummelsberg) dient diesem kirchlichen Amt und den damit verbundenen unterschiedlichen Diensten, um lebenslang fachlich und geistlich gut wirken zu können.

#### Kennzahlen

Derzeit sind rund 720 Rummelsberger Diakone und Diakoninnen (550 Vollzeitäquivalente) mit 12 unterschiedlich ausdifferenzierten Berufsprofilen aktiv tätig. Sie arbeiten im landeskirchlichen Dienst (ca. 370), in der Diakonie und bei anderen Trägern der freien Wohlfahrtspflege (ca.350). Sie wirken dort am Gesamtauftrag der Kirche mit, in ihrem Tun und Handeln Menschen einen "einfachen Zugang zur Liebe Gottes" zu ermöglichen.

Damit ist die Dimension der *Diakonia* der Schwerpunkt in der Kommunikation des Evangeliums im beruflichen Selbstverständnis von Diakonen und Diakoninnen.

**Form der (liturgischen) Einführung:** Einsegnung, Berufung durch Beauftragung nach CA 14 ist möglich, abhängig von der jeweiligen Dienstordnung

# Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

Vgl. Profil

## Qualifikationen

Ausdifferenzierte Profile
Rummelsberger Diakone und
Diakoninnen haben eine doppelte
Qualifikation. Allen gemeinsam ist
der Bachelor Diakonik an der EvHN.
Daneben gibt es eine der folgenden
Möglichkeiten zur fachlichen
Ausbildung für soziale Berufe:



Soziale Arbeit (BA); vereinzelt Hochschulstudium mit Studiengängen wie: Pädagogik, Psychologie, Sonderpädagogik; Erziehung (FAKS), Heilerziehungspflege (FS), Heilpädagogik (FAKH), Heilpädagogik (BA); Pflege (BFS), Pflegewissenschaft (BA); Sozialmanagement/Sozialwirtschaft (BA).

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Es gibt in Bayern auch die Neuendettelsauer Diakon\*innen. Dabei handelt es sich um eine von der Neuendettelsauer Diakonie verantwortete Fort/Weiterbildung, die nicht direkt zu einem Dienstverhältnis in der ELKB führt.

Eingebunden sind sie in die beiden Gemeinschaften, die durch hauptberufliche Studierendenbegleitungen (StuBe) an nonformalen Bildungszielen, Persönlichkeitsbildung, sozialdiakonischer Bildung und geistlicher Haltung und Ausdrucksweise arbeiten. Diese drei Bildungsstränge: 1.Fachlicher Sozialberuf, 2.Bachelor Diakonik und 3. Gemeinschaftliche Bildung, führen nach Basisqualifikation und Vorbereitungsjahr in ihrem bewussten Zusammenwirken zum Berufsbild des Diakons/der Diakonin.

# Fünf plus sieben Einsatzfelder

Diakone und Diakoninnen werden in ein lebenslanges Dienst- und Treueverhältnis in die ELKB und die jeweilige Gemeinschaft eingesegnet. Die ELKB ist für alle Diakone und Diakoninnen lebenslang ihre Dienstherrin, unabhängig davon, in welchem konkreten Einsatz sie ihren Dienst tun. Sie arbeiten in

- a) fünf Einsatzfeldern im landeskirchlichen Dienst:
   Sozial- und Gemeindepädagogik; Seelsorge und Sozialdiakonie; Bildungsarbeit; kirchliche
   Verwaltung; Leitung/Geschäftsführung in landeskirchlichen Diensten und Einrichtungen od.
   Referent\*innentätigkeit, –sowie Leitungsfunktionen in den Rummelsberger Gemeinschaften.
- b) sieben Einsatzfeldern in der Diakonie und freien Wohlfahrtspflege: Kinder und Jugendhilfe; Behindertenhilfe; Pflege; Beratung und Einzelfallhilfe; diakonische Bildung; diakonische Verwaltung; Leitung und Management.

Unter der Überschrift Gemeinwesendiakonie besteht ein Bildungsprofil, das die infrastrukturelle, sozialräumliche Rolle von Kirche und Diakonie im Gemeinwesen thematisiert und begleitet. Kirche und Diakonie können hier in ganz neuer Verbundenheit und gegenseitiger Kenntnis zum Wohle aller Menschen in ihrem Sozialraum wirken.



Die sieben Werke der Barmherzigkeit

## Herausforderungen

Angesichts eines gesellschaftlichen Wandels, der ein breites sozialdiakonisches Aufgabenspektrum bereithält, brauchen Diakone und Diakoninnen, die in diakonischen Unternehmen und Diensten oder auch bei kommunalen oder privaten Trägern (und dort vor allem an der Basis) arbeiten, Unterstützung und Begleitung ihrer Kirche.

## Zum Miteinander der Berufsgruppen

Diakone und Diakoninnen arbeiten mit einer Vielzahl von Berufsgruppen in Kirche und Diakonie zusammen und haben von daher eine differenzierte Wahrnehmung zum Miteinander der Berufsgruppen. Grundsätzlich bestehen zwei unterschiedliche Kulturen der Zusammenarbeit von Berufsgruppen in Kirche und in Diakonie:

In der Diakonie sind die Mitarbeitenden durch einen gemeinsamen sozial anerkannten Beruf verbunden. Sie arbeiten im Alltag oft in Teams mit gemeinsamen Dienstplänen zusammen, die keinen Statusunterschied machen. Die geforderte (Dienst-) Leistung muss gemeinsam erbracht werden und sie wird durch die öffentliche Hand kontrolliert. Es besteht u.a. wirtschaftlicher Druck,

diese Leistung gemeinsam nach formulierten Qualitätsstandards zu erbringen. Gemeinsame Personalentwicklungs-Maßnahmen sind Standard und werden in Pflegesätzen berücksichtigt. In diese vielfältigen Kontexte bringen Diakone und Diakoninnen die Kommunikation des Evangeliums ein. Kultur und Struktur des Miteinanders der Berufsgruppen im Bereich der ELKB sind hier in anderer Weise herausgefordert. Diakone und Diakoninnen bringen sich mit ihrem speziellen Mandat in das Ganze kirchlichen Lebens ein. Einen Beitrag zum Miteinander der Berufsgruppen können sie aus ihren Erfahrungen der Personalentwicklung inklusive einer hochdifferenzierten Weiterbildungserfahrung für ihre Kirche und ihre Diakonie leisten.



MdB-Auswertungsworkshop, Fürstenried Januar 2019

#### 4. Religionspädagog\*innen

#### Profil

Die bewusste Gestaltung und Begleitung von religiösen Lernprozessen und die Kommunikation des Evangeliums in die individuellen Lebenskontexte von Menschen ist zentrale Aufgabe der Berufsgruppe der Religionspädagog\*innen. Dies geschieht in gemeindlichen, schulischen und überparochialen Angeboten mit verschiedenen Schwerpunkten. Sie sind damit "Fachleute für evangelische Bildung".

#### Kennzahlen

693 Religionspädagogen/innen, davon 466 im öffentlich-rechtlichen DV (=67,2%) mit BesGr A 10-A13, 227 im privatrechtlichen DV (= 32,8%) mit Entgeltgruppe E 10-E12

# Der Dienst der Berufsgruppe in verschiedenen Einsatzfeldern:

- a) Innerhalb der ELKB:
  - Im Lebensraum Schule (Religionsunterricht, Schulsozialarbeit, Schulseelsorge, Ganztagesschule)
  - In kirchengemeindlicher Arbeit sowie kirchlicher Bildungsarbeit
  - In besonderen Einsatzbereichen (auf berufsgruppenübergreifend ausgeschriebenen Pfarrstellen, Öffentlichkeitsarbeit, Seelsorge) und soziale Zielgruppenarbeit (z.B. Senioren, Aussiedler, Flüchtlinge..., Sonderseelsorge);
  - in Leitungsfunktionen (Schulreferent\*innen, Leitung/Geschäftsführung in landesweiten Einrichtungen und Diensten, Referent\*innentätigkeit, Öffentlichkeitsarbeit)
- b) In Verbänden und freien Trägern der Wohlfahrtspflege: Bildungsarbeit; Beratung; Seelsorge; Leitung

Form der (liturgischen) Einführung: Einsegnung in den Beruf nach Abschluss der Ausbildung, Vocatio (Bevollmächtigung zur Erteilung von RU), Berufung durch Beauftragung nach CA 14 ist möglich, abhängig von der jeweiligen Dienstordnung

# Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

"Christliche und soziale Bildung ermöglichen": In biblischen Geschichten, Ritualen und Themen des alltäglichen Lebens

erfahren Schüler\*innen einen persönlichen und nachhaltigen Zugang zum christlichen Glauben in Evang.-luth.

Prägung. In niederschwelligen Bildungsangeboten im Bereich der



Gemeindepädagogik oder auch im überparochialen Dienst finden viele suchende Menschen Antworten auf ihre persönlichen Fragen und Nöte.

- "Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft leben":
   In der Kommunikation des Evangeliums wird die Liebe Gottes erleb- und spürbar. Insbesondere in Schulgottesdiensten, Andachten, meditativen und spirituellen Phasen des Religionsunterrichtes und in der Gemeindepädagogik erfahren Menschen diese Nähe Gottes.
   Durch ein zugewandtes und teamorientiertes Arbeiten unterstützen wir, dass Gemeinschaft in gemeinsamer Verantwortung und Absprache gelebt werden kann.
- "Lebensfragen klären und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten":
   In ihrem Alltag werden Menschen mit existenziellen Fragen konfrontiert. In der religionspädagogischen Praxis greifen wir diese auf, begleiten und stärken Menschen auf ihrem Lern- und Lebensweg.

Weitergebildete Schulseelsorger\*innen unterstützen in individuellen Angeboten Kinder, Familien, sowie Lehrer\*innen und Schulfamilien.

# Qualifikationen

Qualifikationsniveau in Religionspädagogik und Kirchlicher Bildungsarbeit:

Bachelor of Education (B.Ed.) Ev. Hochschule Nürnberg (8 Semester - 1. Examen) - früher: Diplom-Studiengang (Dipl. RelPäd. (FH)) und Vorbereitungsdienst (4 Semester - Anstellungsprüfung (2. Examen)). Im Einzelfall auch Quereinstieg möglich mit Fachausbildung einer anderen Hochschule und Vorbereitungsdienst. Religionspädagog\*innen haben dabei von Anfang bis Ende ihrer 6-jährigen Ausbildung eine dreifach-bipolare Qualifikation:

- 1. Religionspädagogik + Kirchliche Bildungsarbeit
- 2. Theologie + Pädagogik/Psychologie
- 3. Theorie + Praxis

Wege zusätzlicher Qualifizierung:

Im Einzelfall Aufbaustudium (Master, Promotion oder Habilitation); Weiterbildung (z.B. Supervision, Schulseelsorge, Mediation, Bibliolog. usw.); Modulare Qualifizierung nach QE4 (in Bearbeitung, siehe Prozess RU 2026); Laufbahnwechsel zu

Pfarrverwalter\*innen

Lammfromm?

STREIT
BIAR!

Ich will einen Beruf, der offen ist für Glaubensfragen und Zweifel.

Weitere Informationen sind gut aufbereitet zu finden unter www.religionspaedagogik-in-bayern.de.

#### Herausforderungen

Zitiert aus der Selbstbeschreibung<sup>12</sup>:

- Wir möchten, dass Beamte und Angestellte im aktiven Dienst finanziell gleichgestellt werden.
- Wir möchten, dass über eine gleichwertige Bezahlung in Schule und Gemeinde/Bildungsarbeit nicht nur gesprochen wird, sondern konkrete Umsetzungen begonnen werden.
- Wir wünschen uns eine gemeinsame Personalvertretung für alle Berufsgruppen.
- Wir erarbeiten gemeinsam mit dem LKA Möglichkeiten einer persönlichen Entwicklung nach dem Leistungslaufbahngesetz (Modulare Qualifikation).

 $<sup>^{12}</sup>$  Vgl. VI. Anhang: Anlage D - Selbstvorstellung der Berufsgruppen

- Wir brauchen eine Klärung der Rahmen- und Einsatzbedingungen für Religions-/
   Gemeindepädagog\*innen bei berufsgruppenübergreifenden Einsätzen ("Orientierung am Auftrag, nicht am Amt" nötig!)
- Übergreifend sehen wir vier Themenbereiche als notwendig
- a) Gemeinsame MAV und KBV für ALLE Berufsgruppen
- b) Gemeinsame Personalentscheidung und –verantwortung innerhalb des LKA
- c) Gemeinsame Leitung strukturell gesicherte Verankerung von RelPäds in der Leitung (päd. Leitung)
- d) Gemeinsame Kirchenleitung (Zusammensetzung der Landessynode, Dekanatssynode, Stimmrechtsregelung in den KVs)



MdB-Auswertungsworkshop, Fürstenried Januar 2019

# 5. Katechet\*innen

#### Profil

Die bewusste Gestaltung und Begleitung von religiösen Lernprozessen und die Kommunikation des Evangeliums in die individuellen Lebenskontexte von Menschen im Lebensraum Schule ist zentrale Aufgabe der Berufsgruppe der Katechet\*innen.

Der Dienst der Berufsgruppe im Raum der Schule:

- Religionsunterricht an öffentlichen Grund-, Mittel- und Förderschulen
- Angebote in der Schulseelsorge oder Ganztagesbetreuung nach entsprechender Qualifikation Der Umfang des Einsatzes bei Grundkurskatechet\*innen kann maximal unterhälftig erfolgen (zurzeit sind das 13 Wochenstunden). Der Einsatz erfolgt in der Regel in dem Dekanat, für das der Antrag gestellt wurde. Bewerbungen auf Stellen in anderen Dekanaten sind möglich.

#### Kennzahlen

315 Katecheten/innen a.DV.,

davon 112 Grundkurskatecheten/innen mit Entgeltgruppe E 8 (=35,6%). Beim Grundkurs handelt es sich um eine zweijährige Ausbildung, die in Verantwortung der ELKB am Religionspädagogischen Zentrum Heilsbronn durchgeführt wird.

**Form der (liturgischen) Einführung:** Gem. § 3 KatG von 2015 ist eine Einsegnung vorgeschrieben, Vocatio (Bevollmächtigung zur Erteilung von RU), Berufung durch Beauftragung nach CA 14 ist möglich, abhängig von der jeweiligen Dienstordnung (unter Umständen Fortbildungsmodule im Gottesdienstinstitut)

# Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

- "Christliche und Soziale Bildung ermöglichen": In biblischen Geschichten, Ritualen und Themen des alltäglichen Lebens erfahren Schüler\*innen einen persönlichen und nachhaltigen Zugang zum christlichen Glauben in Evang.-luth. Prägung. Die moderne Bildungslandschaft gestattet vielfältige Kontakte und Anknüpfungspunkte.
- "Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft leben": In der Kommunikation des Evangeliums wird die Liebe Gottes erleb- und spürbar. In Schulgottesdiensten, Andachten, meditativen und spirituellen Phasen des Religionsunterrichtes erfahren Schüler\*innen diese Nähe Gottes. Durch ein zugewandtes und teamorientiertes Arbeiten unterstützen wir, dass Gemeinschaft auch in gemeinsamer Verantwortung und Absprache gelebt werden kann.
- "Lebensfragen klären und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten": In Bereichen des Unterrichts werden seelsorgerliche Fragen wichtig; ausgebildete Schulseelsorger\*innen übernehmen diese Aufgabe in individuellen Projekten und unterstützen Kinder, Familien, sowie Lehrer\*innen und Schulfamilie.

# Qualifikationen

Ausdifferenzierte Zugangsvoraussetzungen:

Basisqualifikation der "Grundkurskatechet\*innen": [unterhälftiger Einsatz]

Nachweis eines Mittleren Schulabschlusses; berufsbegleitender 2-jähriger Grundkurs am Religionspädagogischem Zentrum Heilsbronn; bestandene Anstellungsprüfung. Meist liegt eine andere Berufsausbildung zugrunde, dies ist aber keine Voraussetzung.

Alternative Qualifikationen

- Zweite Staatsprüfung für ein Lehramt an öffentlichen Schulen mit Fach Ev. Religionslehre [überhälftiger Einsatz möglich]
- Theologische Anstellungsprüfung (auch anderer Landeskirchen) [überhälftiger Einsatz möglich]
- Bachelorstudiengang "Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit" (ohne Vorbereitungsdienst) [unterhälftiger Einsatz]

# Herausforderungen

Zitiert aus der Selbstbeschreibung<sup>13</sup>:

- Wir brauchen Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Berufs (Regelstundenmaß von 13 Schulwochenstd. (= 20 Zeitstunden) hinaus (Zitat von Kolleg\*innen: "Von diesem Gehalt kann man in Großstädten nicht leben!").
- Einführungsgottesdienste / Mitarbeitendendank auch wichtig für Katechet\*innen. Hier gibt es bisher keine Standards.
- Einsatzmöglichkeiten in Schulseelsorge, Notfallseelsorge, Ganztagesschule, Lebensraum Schule,...).
- Wir fragen nach der Einrichtung eines "Oberseminars" im Sinne der Weiterqualifizierung (z.B. für Einsätze an anderen Schularten).
- Wir wünschen uns eine Ausweitung der Einsätze von Katechet\*innen über das Regelstundenmaß von 13 Schulwochenstd. (= 20 Zeitstunden) hinaus (Zitat von Kolleg\*innen: "Von diesem Gehalt kann man in Großstädten nicht leben!").
- Einführungsgottesdienste / Mitarbeitendendank auch wichtig für Katechet\*innen. Hier gibt es bisher keine Standards.



MdB-Auswertungsworkshop, Fürstenried Januar 2019

27

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage D - Selbstvorstellung der Berufsgruppen

# 6. Sozialpädagog\*innen

#### Profil

Die Berufsgruppe ist von Vielfalt geprägt: Überwiegend sind Sozialpädagog\*innen, Pädagog\*innen und Erzieher\*innen nach staatlicher Qualifizierung in der Berufsgruppe zu finden.

#### Kennzahlen

Zu den Pädagog\*innen der ELKB zählen aktuell 127 Personen (89 VZÄ) auf landeskirchlichen Planstellen bzw. ELKB-finanziert. Darüber hinaus gibt es eine weit größere Zahl, die über Projekt- und Eigenmittel auf verschiedenen kirchlichen Ebenen und in Einrichtungen in priv.-rechtl. Dienstverhältnissen angestellt sind, welche im Rahmen der Landesstellenplanung nicht erfasst werden.

**Form der (liturgischen) Einführung:** Variiert (vgl. Agende IV Teilband I, VELKD: Einführung beruflich Mitarbeitender [Haupt- und Nebenamt], S. 203-225)

#### Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

"Klaus unterstützt bei den Hausaufgaben. Anna bereitet mit einer Gruppe Erwachsener die Kinderbibeltage vor. Manuel coacht die Jugendband für den nächsten Einsatz im Jugendgottesdienst. Julia fordert junge Geflüchtete im Kickerturnier heraus. Leo unterstützt Jugendliche in der Erarbeitung einer Diskussionsvorlage zum Thema Rechtspopulismus.

So und ähnlich sehen die Arbeitsfelder der Berufsgruppe theologisch-pädagogischen Angestellten in der Gemeinde-, Kinder- und Jugendarbeit, kurz: der Pädagog\*innen, in der ELKB aus. Und alle diese Tätigkeiten zeugen in unterschiedlicher Weise von der Liebe Gottes und ermöglichen es dem Gegenüber daran teilzuhaben, danach zu fragen, gemeinsam über Gott und die Welt zu diskutieren oder auch erstmal nur zu schauen, wie andere ihren christlichen Glauben leben.

Die Pädagog\*innen sind für viele Kinder und Jugendliche solche "Weg-Öffner", indem sie christliche und soziale Bildung ermöglichen und indem sie durch den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen dazu beitragen, dass Kinder und Jugendliche in ihren Peergroups oder im Gespräch mit ihnen selbst ihre Lebensfragen klären können und sich in ihren Lebensphasen begleitet und gestützt wissen. Auch in der Arbeit mit Erwachsenen sind Pädagog\*innen im Einsatz, beraten und begleiten Gruppen und Kreise, bieten Fortbildungen an, sind in der Eltern- und Familienarbeit Erstansprechpartner für Alltagssorgen und nehmen vielfach Anteil an den unterschiedlichsten Herausforderungen des Lebens."

Zudem sind sie in Einrichtungen und Diensten in Leitungsverantwortung ebenso anzutreffen, wie in fachlichen Referaten. Immer öfter werden sie zum Beispiel im Bereich der Leitung von Zweckverbänden im Kita-Bereich eingesetzt.

# Arbeitsfelder und Funktionen

Pädagog\*innen sind in folgenden Arbeitsfeldern tätig:

- 1. Kinder- und Jugendarbeit auf Gemeinde-, Dekanats- und Landesebene
- 2. Schulbezogene Jugendarbeit
- 3. Offene Kinder- und Jugendarbeit
- 4. Zielgruppenarbeit (z.B. Arbeit mit Geflüchteten, Berufsbegleitende Jugendhilfe, u.v.m.)
- 5. Arbeit in Ämtern, Werken und Bildungseinrichtungen

In allen Arbeitsfeldern sind Pädagog\*innen sowohl als pädagogische Mitarbeitende als auch in geschäftsführender und leitender Funktion eingesetzt.

Der überwiegende Anteil der Berufsgruppe ist dabei in den Feldern 1 - 3 tätig, wünscht sich aber einen offeneren Zugang auch zu anderen Stelleninhalten, um sich berufsbiographisch verändern und weiterhin in der Kirche arbeiten zu können. (vgl. Herausforderungen)

# Qualifikationen

Die Berufsgruppe ist von Vielfalt geprägt: Überwiegend sind Sozialpädagog\*innen, Pädagog\*innen und Erzieher\*innen mit der jeweiligen Hochschulausbildung (jetzt: Bachelor, und Master, früher Diplom) oder beruflichen Ausbildung der Berufsgruppe zu finden. Alle bringen ihre spezifischen beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen in die Arbeit der ELKB ein.

Was die Berufsgruppe eint ist

- überwiegend pädagogische Grundausbildung
- starke Verknüpfung von theoretischem Wissen und p\u00e4dagogischem Handeln durch Praktika und viele Praxisanteile schon in Ausbildung bzw. Studium
- theologische Zusatzqualifikation durch die Fortbildungen in den ersten Berufsjahren (FEB)
- bewusste Entscheidung für den Dienst in der Kirche in einer Lebensphase nach der Grundausbildung

Die Erfahrungen aus den Praktika oder früheren Beschäftigungsverhältnissen, aber auch vielfältige "außerkirchliche" Kontakte sowie ein differenzierter Blick auf die kirchlichen Strukturen werden in die Arbeit eingebracht. Auf das (außer-)kirchliche Netzwerk kann und wird immer wieder zurückgegriffen. Die Mitglieder\*innen der Berufsgruppe entscheiden sich erst nach ihrer Ausbildung zur Mitarbeit in der Kirche. Damit bringen sie neue Sichtweisen, Perspektiven und Netzwerke in die Kirche ein.



Mitglieder der Berufsgruppe bringen eine hohe Bereitschaft zu Fort- und Weiterbildungen mit. Viele haben Zusatzqualifikationen z.B. im beraterischen Kontext erworben. Viele der zusätzlich erworbenen Kompetenzen weisen allerdings über das aktuelle Aufgabengebiet hinaus und können nur begrenzt eingebracht werden.

# Herausforderungen

Die selbstverständliche Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit der (Sozial)Pädagog\*innen und gleichberechtigte Teilhabe an kirchlichen Entscheidungsprozessen sind ein wunder Punkt und ständige berufspolitische Herausforderung der Berufsgruppe.

Im Bereich der Struktur der Anstellungsverhältnisse sehen wir eine große Herausforderung. Ein Wechsel in der Tätigkeit und die berufliche Weiterentwicklung auch innerhalb der Kirche ist aufgrund von privat-rechtlichen Dienstverhältnissen auf der Ebene der Dekanatsbezirke oft schwer (z.B. Probezeit bei Wechsel, Frage der Anerkennung der Qualifizierung für andere Bereiche,

Durchlässigkeit zur Diakonie, Beibehaltung der Ansprüche). Das Angebot an berufsbiografisch adäquaten Stellen innerhalb der ELKB ist sehr eingeschränkt.

Gleichzeitig sehen wir im Miteinander der Berufsgruppe die Chance, die Kompetenzen und Fähigkeiten, welche durch Grundqualifikation und durch Fort- und Weiterbildungen erworben wurden, in weiteren Arbeitsfeldern der Kirche gewinnbringend einzusetzen.

Das würde aus unserer Sicht auch verhindern, dass Kolleg\*innen der Kirche als Arbeitsgeber bald wieder den Rücken kehren, um sich in anderen Einrichtungen und Organisationen persönlich und beruflich weiterentwickeln zu können. Somit bliebe der ELKB das Knowhow der Berufsgruppe und motivierte Mitarbeiter\*innen erhalten.



# 7. Absolvent\*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten

#### Profil

Die Berufsgruppe der Absolvent\*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten arbeitet und wirkt in verschiedenen Bereichen der evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) und in vielen christlichen Verbänden. Innerhalb der ELKB ist die Berufsgruppe überwiegend auf theologischpädagogischen Stellen im priv.-rechtl. Dienstverhältnis eingesetzt.

*Kennzahlen:* Zurzeit sind 50 Absolvent\*innen (22 VZÄ) biblisch-theologischer Ausbildungsstätten in der ELKB angestellt.

Arbeitsfelder und Funktionen, in denen die Berufsgruppe (momentan) tätig ist:

Die Absolvent\*innen bibl.-theol. Ausbildungsstätten sind momentan als Gemeindereferent\*innen,
Dekanats- oder Regionaljugendreferent\*innen, oder in der Geschäftsführung von Kindertagesstätten;
sind in leitenden Funktionen in Jugendverbänden, auch auf Landesebene; im Landesweiten Dienst, in
der Erwachsenenbildung, auf Stellen mit konzeptionellem oder beratendem Schwerpunkt aktiv.

**Form der (liturgischen) Einführung:** Variiert, Berufung durch Beauftragung nach CA 14 ist möglich, abhängig von der jeweiligen Dienstordnung (unter Umständen Fortbildungsmodule im Gottesdienstinstitut)

# Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

- "Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft leben": Wichtig ist uns ganzheitlich
  Glauben zu vermitteln und gleichzeitig Menschen innerhalb und außerhalb der Kirche zu
  verbinden. Hier ist es uns ein großes Anliegen, an den Menschen orientierte Angebote zur
  Persönlichkeits- und Glaubensentwicklung anzubieten. Besonders wollen wir die
  Verknüpfung von aktueller, persönlicher Situation der Menschen im Blick haben und darin
  altersgerecht das Evangelium mit der Lebenswirklichkeit der unterschiedlichen Generationen
  in Verbindung bringen.
- "Lebensfragen klären und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten": Da besonders die junge Generation intensiv auf der Suche nach Sinn, Halt und Orientierung im Leben ist, unterstützen wir beratend, begleitend und fördernd die Bearbeitung und Bewältigung großer Lebensfragen mit altersgemäßen Angeboten zur Persönlichkeits- und Glaubensentwicklung. Dies ist natürlich in allen Lebensphasen möglich.
- "Christliche und soziale Bildung ermöglichen": Unsere Mitarbeiterbegleitung, -anleitung, schulung, die Freizeiten, Gruppenstunden und vieles mehr, schulen die Kompetenz der
  Jugendlichen, und stärken die soziale Entwicklung und Reife. Dieses Know-how könnte auch
  auf die Gemeinwesenarbeit, Erwachsenenbildung uvm. übertragen und ausgebaut werden.

#### Qualifikationen

Alle im Raum der ELKB tätigen Absolvent\*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten haben einen kirchlich anerkannten theologischen Abschluss. Einige haben zusätzlich einen staatlich anerkannten pädagogischen Abschluss (z.B. Erzieher\*in, Bachelor, Master, Diplom...). Alle Weiteren sind in pädagogischen Kompetenzen geschult und erwerben durch FEB (Fortbildung in den ersten Berufsjahren) eine kirchlich anerkannte pädagogische Qualifikation.

Die derzeit in der ELKB anerkannten Ausbildungsstätten (CVJM Sekretärschule Kassel; Theologisches Seminar Adelshofen; MBK Bad Salzuflen; Evangelistenschule Johanneum Wuppertal; Evang. Missionsschule Unterweissach) sind in ganz Deutschland verteilt, daher haben die Absolvent\*innen unterschiedliche Abschlüsse.

Die anerkannten Ausbildungsstätten haben einen theologischen Schwerpunkt und zeichnen sich durch eine fundierte Ausbildung in systematischer - und praktischer Theologie aus.

Ein zweiter Schwerpunkt sind die Gemeindepädagogischen und psychologischen Qualifikationen, die durch Freizeit- und Gemeindepraktika, Krankenhaus-/Gefängnisseelsorge praktisch vertieft werden. Ebenfalls wurden Qualifikationen in Didaktik, Methoden, Organisation und Führung erworben. Einige Ausbildungsstätten/Abschlüsse sind von der ELKB generell anerkannt. Abschlüsse anderer Ausbildungsstätten können im Einzelfall vom LKA anerkannt werden (Äquivalenzprüfung). Manche Absolvent\*innen haben Zusatzqualifikationen: z.B. als Erlebnispädagog\*in, Traumapädagog\*in, Supervisor\*in oder auch eine betriebswirtschaftliche Ausbildung.

# Herausforderungen

Kann eine Zukunftsperspektive für die Berufsgruppe entwickelt werden, die über das Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit hinaus reicht und eine lebenslange berufliche Weiterentwicklung innerhalb der ELKB möglich macht?

Ein erster Schritt wäre die Anerkennung der mitgebrachten, vorhandenen Qualifikationen. Darauf aufbauend und weiterführend braucht es Beratung und Begleitung, die Entwicklung (berufsbegleitender) Aus-, Fort- und Weiterbildungs-Formate, sowie Zugangsmöglichkeiten für die Berufsgruppe.

Für Einige wäre eine Perspektive, in der Verwaltung, in der Erwachsenenbildung, im Religionsunterricht oder ähnliches erstrebenswert. Für manche Kolleg\*innen auch die Perspektive als Pfarrverwalter\*in interessant.

Einige Absolventen von biblisch-theologischen Ausbildungsstätten haben den Weg über die "Pfarrverwalter\*innen-Ausbildung" in den Pfarrdienst bereits gewählt und wirken oder wirkten als Pfarrer in Gemeinden, als Dekane oder als Kirchenrat mit leitender Funktion.

Der Aufbau einer berufsbegleitenden Möglichkeit für diese Wege wäre für Menschen in familiärer Verantwortung, in der zweiten Berufsphase, häufig in der Lebensmitte, hilfreich. Hierfür müssten gute Rahmenbedingungen und Finanzierbarkeit geschaffen werden.



Treffen der kirchlichen Berufsgruppen im Dekanatsbezirk Landshut, September 2018



# 8. Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen

#### Profil

Leben, Lernen, Spielen und Arbeiten in evangelischen Kindertageseinrichtungen (Kitas) heißt, christliche und soziale Bildung und Bindung zu ermöglichen und zu implementieren. Evangelische Kitas begleiten Kinder vom ersten bis zum 10. Lebensjahr meist mehr als 6 Stunden täglich und sind so mittlerweile fester Bestandteil kindlicher Sozialisation und für Eltern eine unerlässliche Partnerin. Die evangelische Kita ist ein Ort an dem Kirche aufgrund ihrer christlichen Überzeugung und ihres christlichen Auftrags handelt, an dem Kirche im Sozialraum präsent ist, kirchliches Engagement erlebt wird und an dem Begegnung mit dem gelebten Glauben stattfindet. Das kann nur auf der Grundlage eines christlichen Weltbildes und einer liebevollen Haltung gegenüber den anvertrauten Kindern geschehen. Dabei ist in der Regel entweder die jeweilige Kirchengemeinde selbst Trägerin der Arbeit oder bei diakonischer Trägerschaft ein wichtiger Partner.

In Kindertageseinrichtungen sind vorwiegend Erzieher\*innen, Kinderpfleger\*innen und zunehmend akademisch ausgebildete Kindheits- und Sozialpädagog\*innen in priv.-rechtl. Dienstverhältnissen angestellt, darüber hinaus natürlich Hausmeister\*innen und Raumpfleger\*innen und



andere Berufsgruppen (siehe unten: Qualifikationen).

Aktuell gibt es eine weitere Ausdifferenzierung der Berufe im Arbeitsfeld im Bereich der ELKB: die Geschäftsführung wird in sehr großen Einrichtungen oder in verschiedenen Formen der Kooperation (Zweckverband, gGmbH, ...) immer häufiger entweder hauptberuflich durch eine sich neu entwickelnde Funktion wahrgenommen oder in der jeweiligen Verwaltungsstelle oder im zuständigen Kirchengemeindeamt bietet eine dafür ausgebildete Person sehr weitgehende Unterstützung bei der Geschäftsführung durch den jeweiligen Trägerverantwortlichen. Im Bereich der diakonischen Träger (große Diakonievereine, Diakonische Werke eines od. mehrerer Dekanatsbezirke, große diakonische Träger) ist diese Aufgabenteilung und die Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team schon länger Realität.

#### Kennzahlen

Aktuell arbeiten etwa 14.000 Menschen in privat.-rechtl. Dienstverhältnissen in evangelischen Kindertageseinrichtungen, auf ca. 10.000 Vollzeitstellen. Etwa 60% im Bereich der ELKB und 40% bei diakonischen Trägern.

**Form der (liturgischen) Einführung:** Variiert (vgl. Agende IV Teilband I, VELKD: Einführung beruflich Mitarbeitender [Haupt- und Nebenamt], S. 203-225)

# Der Beitrag der Berufsgruppe zu den "PuK-Grundaufgaben" (aus der Selbstbeschreibung)

"Den einfachen Zugang zur Liebe Gottes finden Kinder im Alltagsgeschehen: Wir singen christliche Lieder, sprechen Gebete und formulieren frei unsere Bitten und unseren Dank an Gott. Gemeinsame Andachten mit Eltern und Geschwistern lassen die Gemeinschaft wachsen und die Willkommenskultur unseres Glaubens lebendig werden.

Religiöse Bildung heißt auch, Kindern biblische Geschichten zu erzählen und eine Verbindung des Kindes und der Erzieher\*in zum eigenen Dasein anzubieten. So können Kinder schon früh spüren: Ich bin wichtig in Gottes Schöpfung und ein unverzichtbarer Teil einer Gemeinschaft.

Darüber hinaus sind Kitas für die gesamte Familie - Eltern, Großeltern, Nachbarn ein Ort, an dem religiöses Lernen und Leben erlebt wird, intergenerationale Kontakte stattfinden, sowie interreligiöse und multikulturelle Begegnungen ermöglicht werden. Bewährte Formate sind z.B.

Familiengottesdienste, Erzähl- oder Vorlesepaten aus der Kirchengemeinde, Beratungs- und Bildungsangebote in Kooperation mit diakonischen und anderen Anbietern im Sozialraum. In der Kita bringen Kinder und ihre Familien immer wieder Lebensfragen ein, und werden in ihrem Fragen und Suchen begleitet.

Kitas begleiten Kinder und ihre Familien in einer wichtigen Lebensphase und oftmals entstehen dadurch wertvolle Verbindungen zur Kirche vor Ort, die über diese Lebensphase hinaus tragen können. In ihrem diakonischen Handeln tragen pädagogisch Mitarbeitende in Kitas maßgeblich zu mehr Bildungsgerechtigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe bei. Gerade beim Thema Kinder- und Familienarmut kann die Kita eine zentrale Interventionsstelle sein. So ist die Kita häufig auch das Aushängeschild gelingender kirchlich-diakonischer Arbeit.

# Basisqualifikationen

5-jährige Ausbildung an einer Fachakademie für Sozialpädagogik.

Nach 2 Jahren ist das Abschlussniveau der Kinderpflege erreicht; nach weiteren 2 Jahren plus 1 Jahr Berufspraktikum: Abschluss "Staatlich anerkannte Erzieher\*in" (DQR 6- Bachelor-Niveau); Das Fach Theologie/ Religionspädagogik ist an bayerischen Fachakademien mit 3 W/Std. verpflichtend. Auch an der Berufsfachschule für Kinderpflege ist das Fach Religion um den Bereich Religionspädagogik erweitert.

Berufsbegleitend sind unterschiedliche Zusatzqualifikationen möglich:

z.B. Religionspädagogischer Zertifikatskurs, Leitung und Management, Fachkraft für die Arbeit mit Schulkindern, Fachkraft für die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren, Fachkraft für Inklusion. Berufsbegleitend sind auch unterschiedliche Bachelor- und Masterstudiengänge, z. B. Sozialpädagogik möglich und damit auch der Durchstieg in andere kirchliche Berufsfelder.

Zusätzlich zu Erziehern\*innen und Kinderpflegern\*innen arbeiten in den letzten Jahren in Kindertageseinrichtungen vermehrt verschiedenste andere Berufsgruppen:

vor allem Kindheits- bzw. Heilpädagogen\*innen (Bachelor- und Masterstudiengang); Sozialpädagogen\*innen (Bachelor- und Masterstudiengang), sowie diverse Quereinsteigermodelle.

Mit Vertrag vom 29.3.2000 hat der Landeskirchenrat und das Diakonische Werk Bayern den Evangelischen KITA-Verband Bayern (evKITA) beauftragt, die kirchliche Interessenvertretung zu übernehmen und die kirchenleitenden Organe bei der Erfüllung des kirchlichen Auftrags im Aufgabenbereich Tageseinrichtungen zu bedienen (§3, 3), das Arbeitsfeld sozial- und fachpolitisch zu vertreten, sowie Beratung und Fortbildung anzubieten.

Die Anbindung und Aufsicht wird über eine Vertretung des Landeskirchenrats und ein Mitglied des Vorstands der Diakonie Bayern im Verbandsrat gesichert.

### Herausforderungen

Welche Rolle spielt die Kita im Miteinander einer Kirchengemeinde? Wir wird deutlich, dass Kitas ein Ort von Kirche sind – trotz teilweise geänderter Trägerstrukturen? Im Laufe des Projekts wurde deutlich, welchen Schatz die ELKB an hochmotivierten Mitarbeitenden hat und einem Arbeitsbereich mit großer Außenwirkung.

Dieser ist aber bislang in den Gremien vor Ort, auf Dekanats- und



Landessynode kaum vertreten. Eine gute Zusammenarbeit und die Einbeziehung der Kita-Leitungen hängen noch zu sehr von einzelnen Pfarrer\*innen und Dekan\*innen ab. Zu Recht haben die mitwirkenden Erzieher\*innen gefordert, dass sie als größte Berufsgruppe auch in den Gremien vorkommen wollen.

Neben der Schlüsselrolle der Kita-Leitung, die sowohl in Leitungs- und religionspädagogischen Kompetenzen qualifiziert sein müssen, ist das neue "Berufsprofil" der Geschäftsführung mehrerer Kitas noch weiter zu differenzieren.

Die Aus- oder Weiterbildung für das neue Berufsprofil: Geschäftsführung einer KiTa oder eines KiTa-Verbundes bedarf weiterer konzeptioneller Überlegungen, wie mitgebrachte Qualifikation(en) und notwendige Fort- oder Weiterbildung in der nötigen Balance von wirtschaftlicher und diakonischkirchlicher Dimension in diesem elementaren Bildungsfeld gut zusammenspielen können. Mit dem seit Januar 2019 neu aufgelegten Fortbildungsprogramm des evKITA für diese Zielgruppe wird man entsprechende Erfahrungen machen.

Die Rolle von Pfarrer\*innen in der Zusammenarbeit mit den Kitas, z.B. bei der theologischen Begleitung des Teams ist in den Pfr-Dienstordnungen zu beschreiben.

Die Zusammenarbeit von Kita-Mitarbeiter\*innen mit verschiedenen Qualifikationswegen bedarf weiterer Pflege, insbesondere im Blick auf Leitungsfunktionen.

In den letzten Jahren ist eine massive Arbeitsverdichtung zu beobachten. Die Anforderungen steigen stetig (Diversität der Kinder und Familien, breite Öffnungszeiten, hohe Auslastungen über den ganzen Tag, Beobachtung und Dokumentation, Aufwand an Verwaltungsaufgaben und Einrichtungsorganisation). Die Personalressourcen hingegen werden an die Anwesenheitszeiten der Kinder gekoppelt und lassen mittelbare Arbeitszeiten wie Vorbereitungszeiten, Elterngespräche, Gottesdienstplanung etc. weitgehend unberücksichtigt.

### Darüber hinaus:

- Der Fachkräftemangel, massiv im Münchner Raum; dazu gilt es, Ausbildung und Beruf attraktiver zu machen über eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Kitas ebenso wie über finanzielle Anreize.
- Betrieb einer KiTa im Spannungsfeld zwischen kommerzieller Handlungslogik und christlichem Werteverständnis.
- Verlust der Attraktivität von evangelischer Kirche als überzeugendem Arbeitgeber.

### Unterstützende Berufsgruppen: im parochialen und dekanatlichen Dienst

Um den Auftrag der Kirche gut erfüllen zu können, bedarf es sicherer und solider Grundlagen. Eine wichtige Grundlage und Ressource stellen dabei die unterstützenden Berufsgruppen dar.

Sekretär\*innen und Assistent\*innen im Pfarramt und im Dekanat unterstützen jeweils durch geklärte und fachlich fundierte Mitarbeit, im Büro- und Verwaltungsbereich und im Kontakt mit Menschen. Sie stärken die positive Außenwahrnehmung von Kirche und Gemeinde vor Ort. Besonderen Stellenwert nehmen dabei die Kontakte vor Ort, das Wissen um die Gemeinde und die Loyalität gegenüber dem Dienstgeber ein. Durch geklärte Abläufe werden andere Berufsgruppen entlastet und können so ihre jeweiligen eigenen Aufgaben sachgerecht und in ihrer jeweiligen Verantwortung wahrnehmen.

Gelingende Gottesdienste sind ein wesentliches Merkmal kirchlichen Lebens zur Erfüllung des Auftrages. Dabei arbeiten viele Professionen und Menschen zusammen, umso ein Gesamtbild von Kirche und Glaube nach außen zu vermitteln. Haupt- und nebenberufliche, sowie ehrenamtlich tätige Mesner\*innen (od.: Kirchner\*innen) tragen dazu wesentlich bei: mit Ihrer sorgfältigen Arbeit im Hintergrund, aber auch während der Gottesdienste. Sie nehmen ihre Verantwortung bei Amtshandlungen aber auch anderen Veranstaltungen der Kirchengemeinde im Hintergrund wahr und bilden so einen wichtigen Baustein kirchlicher Arbeit. Sie verstehen sich selbst im Dienst am Auftrag der Kirche.

Gemeinde manifestiert sich auch in Gebäuden. Kirchen sind nicht nur sakrale Bauten, sie sind auch Zeugnis von Historie und geistlichem Anspruch. Gemeinde braucht Raum zur Entwicklung und Entfaltung, dies zeigt sich in unterschiedlichsten Gebäuden von Gemeinden, in denen kirchliches Leben stattfindet. Diese Gebäude müssen instand gehalten, gepflegt und bewirtschaftet werden, um so den Ansprüchen einer heutigen kirchlichen Arbeit vor Ort genüge zu leisten. Hausmeister\*innen (und Raumpfleger\*innen) sind hier oft, in Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen Kräften wesentliche Bezugspunkte, um der Arbeit einen Raum zu Verfügung zu stellen.



Workshop "Unterstützende Berufsgruppen": Sekretär\*innen, Assistent\*innen, Mesner/Kirchner\*innen, Nürnberg-St.Leonhard, Oktober 2018

# 9. Pfarramtssekretär\*innen, bzw. Assistent\*innen Dekanatssekretär\*innen, bzw. Assistent\*innen

(vgl. dazu das in der Umsetzung befindliche Projekt "Berufsbild Pfarramtssekretär\*in/-assistent\*in)

### Profil

Vorab: Die Berufsbilder von Sekretär\*innen im Pfarramt und im Dekanat haben sich in den letzten Jahren deutlich ausdifferenziert.

Das Berufsbild im Sekretariatsbereich hat sich im Zuge der Digitalisierung in den letzten Jahren stark zu einer Fachkraft im Büromanagement gewandelt. So erfüllt das Büro zunehmend die Funktion einer Informations-/Koordinationszentrale der Gemeinde bzw. des Dekanatsbezirkes. Sekretär\*innen bzw. Assistent\*innen repräsentieren auch die Kirchengemeinde bzw. die Institution Kirche nach außen und werden so wahrgenommen. Sie stehen für Kontinuität und Professionalität ihrer Arbeit. Das Pfarramt vor Ort ist die Anlaufstelle in den verschiedensten Belangen des Lebens. Daher kommt der Person der Sekretär\*in/Assistent\*in eine wichtige Schlüsselrolle zu.

Im Dekanatsbüro als übergeordnete Verwaltungseinheit hat sich die Funktion von Dekanatssekretär\*innen/-assistent\*innen ebenfalls hin zu kompetenten Repräsentant\*innen und Fachkräften des Dekanatsbezirks vor allem in den innerdekanatlichen Bezügen weiter entwickelt. Häufig gestaltet sich das als Assistenz der Geschäftsführung.

### Aufgabenfelder

Viele Rollen von verschiedenen Berufsgruppen haben sich in den letzten Jahren geändert hin zu spezifischen Qualifikationen, umso wichtiger ist eine gemeinsame verwaltungstechnische Ausgangsbasis im Bürobetrieb.

Neben den klassischen Büroaufgaben werden eine Reihe weitere Arbeitsschwerpunkte vertieft wahrgenommen oder haben sich auch neu ergeben. So stellt die moderne Bürokommunikation mit der flächendeckenden Einführung von beispielsweise MS Office-Programmen und spezieller kirchlicher IT-Programme besondere Anforderungen (z.B.: Spendenverwaltung, elektronisches Kirchbuch, Evangelische Termine, Gemeindebrief-Layout, Buchhaltungsfragen oder MEWIS). Als zuverlässige Ansprechpartnerin für andere innerkirchliche Berufsgruppen ebenso wie für Gemeindemitglieder und weitere externe Personen sorgen sie auch in Vakanzzeiten und im Falle der Abwesenheit des/der Dienstvorgesetzte/n für die Aufrechterhaltung des Bürobetriebs und übernehmen so die Rolle des, der Office-Manager\*in.

Teilweise werden Aufgaben wie z.B. Organisation samt Vor- und Nachbereitung von Sitzungen, Reiseorganisation, Protokollführung, Betreuung der Homepage, Kommunikation mit der Presse u.v.m. übernommen.

Gleiches gilt parallel für Dekanatssekretär\*innen/-assistent\*innen, die eine wichtige Vermittler- und Verbindungsrolle für verschiedenste Belange innerhalb und außerhalb des Dekanats einnehmen und vielfach als Dienstleister für verschiedene Berufsgruppen fungieren.

### Kennzahlen

Gesamt:	Vollzeit:	Teilzeit:	Frauen:	Männer:
957	37	920	942	15

Form der (liturgischen) Einführung: Variiert (vgl. Agende IV Teilband I, VELKD: Einführung beruflich Mitarbeitender [Haupt- und Nebenamt], S. 203-225)

### Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

Siehe Einleitung "Unterstützende Berufsgruppen"

### Qualifikationen

Pfarramts- und Dekanatssekretärinnen/-assistentinnen bilden somit eine wesentliche Informationsund Koordinationszentrale in der Kirchengemeinde bzw. dem Dekanatsbezirk.

Die hohen qualitativen Anforderungen müssen von Personen erfüllt werden, die eine gute fachliche Ausbildung mitbringen. Diese Fachqualifikation kann so nicht im kirchlichen Bereich erworben werden, sondern kommt aus dem außerkirchlichen Bereich (z.B. Finanzbranche, Verwaltungen, Wirtschaftsunternehmen etc.), nicht wenige Personen bringen eine akademische Qualifikation mit, die nur teilweise zum Tragen kommen kann.

Zunehmend zeigt sich, dass Mitarbeitende, die Berufserfahrung aus anderen Branchen mitbringen, für die besonderen Inhalte, Fachkenntnisse und kulturellen Besonderheiten in der Kirche geschult werden müssen.

Wichtige Zugangsvoraussetzungen sind besonders betriebswirtschaftliche oder kaufmännische Kenntnisse, Zeitmanagement sowie moderne Büroorganisation, verbunden mit guten IT-Kenntnissen. Eine professionalisierte Arbeit im Büro stellt einen wichtigen Entlastungsfaktor für Pfarrer\*innen, aber auch weitere Haupt- und Ehrenamtliche, dar und trägt so zur Fokussierung auf die Kernarbeitsgebiete anderer Berufsgruppen bei.

### Herausforderungen

Sekretär\*innen/Assistent\*innen wünschen sich für ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz,

- dass sie im täglichen Umgang mit ihrem Vorgesetzten und mit Mitarbeitenden anderer Berufsgruppen Respekt vor ihrer Qualifikation erfahren;
- dass Vertrauen in ihre Fachkenntnisse gelegt wird und sie selbständig und eigenverantwortlich tätig sein können;
- dass Vorgesetzte lernen, dieses Potential zu ihrer eigenen Entlastung zu nutzen und bereit sind, Aufgaben zu delegieren;
- dass ihre Stelle mit einem angemessenen Stundenkontingent ausgestattet ist und nicht zur Überforderung führt;
- dass der Arbeitsplatz mit moderner Bürokommunikation ausgestattet ist und eine technische Unterstützung zur effizienten Arbeitsweise bietet;
- dass es Perspektiven zur beruflichen und finanziellen Weiterentwicklung gibt;
- und dass Fortbildungsmöglichkeiten stärker auf die biographischen Rahmenbedingungen des Personenkreises ausgerichtet werden.

### **10.** Mesner\*innen (oder Kirchner\*innen)

Mesner\*innen/Kirchner\*innen dienen und helfen durch ihren Dienst der Verkündigung des Wortes Gottes. Die Berufsgruppe eröffnet mit ihrem Dienst im geistlichen Sinne den einfachen Zugang zur Liebe Gottes in der bedingungslosen Annahme aller Menschen, die Kirchen besuchen, sei es in Gottesdiensten, Konzerten, Lesungen, Ausstellungen oder als interessierter Gast. Sie bereiten die Kirchen entsprechend des Kirchenjahres für alle Feste und Gottesdienste vor, sorgen z.B. für Blumenschmuck und ausreichend Kerzen, für eine ansprechende Gebets- oder Meditationsecke, kümmern sich um Sauberkeit und Technik.

Ihre Hauptaufgabe ist es, die Kirchenräume jederzeit bereitzuhalten für eine kurze Andacht, einen Gottesdienst, eine Segnung oder ein Gebet, sowie diese vorzubereiten und zu begleiten. Die Vielfalt der weiteren Aufgaben wird bei einem Blick in die Aufgabenbeschreibung in der Anlage deutlich.

Dazu gehört auch die regelmäßige Reinigung der Kirche und ihrer Nebenräume, die Kontrolle auf Unrat oder Schäden, die Wartung von Heizung, Licht- und Tontechnik, das Bereithalten von Abendmahlsaft und -wein, Hostien, die Pflege der Vasa Sacra, Paramente und aller Gebrauchsgegenstände. Die regelmäßige Kontrolle auf



Stolperstellen und Lichtquellen gehört genauso zu ihren Aufgaben wie einfache handwerkliche Tätigkeiten. All dies und vieles mehr tun sie im Wissen, dass am Leib der Kirche jedes Glied seine wichtige Aufgabe hat. Für die vielen unterschiedlichen Menschen, denen Kirchner – gelegentlich nur an einem bestimmten Punkt im Leben – begegnen, haben sie Empathie, Diplomatie und viel Verständnis im Gepäck.

Kirchner\*innen beziehen einen großen Teil ihrer Resilienz aus den vielen positiven Begegnungen mit Menschen im Jahreslauf. Sie beantworten die Fragen, die Pfarrer\*innen nicht oder selten gestellt werden und bauen Brücken für Fragen, die sie selbst nicht beantworten können. Sie hören zu und sehen hin, sie bringen Menschen zusammen, die einander guttun können.

### Kennzahlen

Gesamt:	Vollzeit:	Teilzeit:	Frauen:	Männer:
1539	27	1512	1122	417

In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich die Entwicklung vor allem durch die finanziellen Herausforderungen für Kirchengemeinden in vielen Fällen hin zu einer ehrenamtlichen Wahrnehmung des Dienstes verstärkt. Zurzeit gibt es rund 1000 Mesner\*innen in einem hauptberuflichen Dienstverhältnis, rund 500 in einem nebenberuflichen. Eine exakte Zahl im Ehrenamt kann nicht beziffert werden, da dazu keine zentralen Daten vorliegen. Eine geschätzte Zahl dürfte im vierstelligen Bereich liegen. Dadurch verändert sich das Profil des Berufes deutlich.

**Form der (liturgischen) Einführung:** Variiert (vgl. Agende IV Teilband I, VELKD: Einführung beruflich Mitarbeitender [Haupt- und Nebenamt], S. 203-225)

### Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

Siehe Einleitung "Unterstützende Berufsgruppen"

### Qualifikation

Zu den notwendigen Kompetenzen zählen (nach Selbstbeschreibung) eine christliche Lebenseinstellung, liturgisches und sakrales Interesse, gute Kommunikationsfähigkeiten, hohe Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, handwerkliches Geschick und die Fähigkeit, selbständig und strukturiert zu arbeiten sowie die kreative Lust, den Kirchenraum für Gäste zu öffnen und vorzubereiten.

Um einen qualifizierten Dienst zu gewährleisten, bringen fest angestellte Kirchner\*innen im Hauptberuf eine abgeschlossene Ausbildung (womöglich im Handwerk) mit und haben bereits Berufserfahrung.

"Wir möchten als Mitarbeiter auf Augenhöhe wahrgenommen werden, dazu gehört der Respekt voreinander als Mensch und als Mitarbeiter. Wir alle sind Kirchner, weil wir Glauben leben möchten in einem Kontext, der in der Welt nicht mehr so ohne Weiteres lebbar ist, wir möchten Glauben teilen und für die Menschen erlebbar machen im Handeln." (aus der Selbstbeschreibung)

### Herausforderungen

Die anhaltenden Stundenkürzungen bei gleichbleibender Belastung, respektive gleichbleibende Stunden bei steigender Belastung beeinträchtigen die Attraktivität des Berufsbildes massiv. Angesichts der geforderten hohen Qualifikation und auch sonstigen schwierigen Rahmenbedingungen für die hauptberufliche Wahrnehmung steht dies der Nachwuchsgewinnung deutlich im Weg. Die Sorge wird geäußert, dass es sich um einen "aussterbenden Beruf" handeln könnte.

Das Verhältnis von hauptberuflichem, nebenberuflichem und ehrenamtlichem Arbeiten als Mesner\*in bedarf einer Klärung – im Blick auf die jeweils mögliche Wahrnehmung von Aufgaben und Verantwortung ebenso, wie im Blick auf das jeweilige Berufsethos.

Eine Musterdienstordnung und zugehörige Leitlinien erscheinen dafür hilfreich.

Die bestehenden Fortbildungsangebote im Gottesdienstinstitut müssen auf diese neuen Herausforderungen hin weiter entwickelt werden.

Ein angemessen ausgestatteter Arbeitsplatz wäre hilfreich.

### 11. Hausmeister\*innen

(vgl. dazu auch die Überschneidungen mit Mesner\*innen, häufiger auch in Personalunion)

Hausmeister\*innen einer Kirchengemeinde dienen und helfen durch ihren Dienst der Verkündigung des Wortes Gottes. Die Berufsgruppe stellt sich mit ihrem Dienst in die unbedingte Annahme aller Menschen, die als regel- oder unregelmäßige Gäste und unterschiedlichen Anliegen die Gemeinderäume besuchen.

Ihre Hauptaufgabe ist es, alle Gemeinderäume durch Sauberkeit, Ordnung und Gestaltung zu Orten der Begegnung, Einkehr, Fröhlichkeit oder Besinnung zu gestalten. Dazu gehört auch die regelmäßige gründliche Reinigung des Gemeindehauses und aller Nebenräume, die Kontrolle auf Unrat oder Schäden sowie deren Beseitigung, außerdem das Bereithalten geeigneter Vorräte nach Absprache oder auf Bestellung.

Zu ihren Aufgaben gehören auch die Pflege der Garten-, Wege- sowie Grünanlagen, oberstes Augenmerk wird hierbei auf die Unfallverhütung durch Kontrolle auf Stolper- oder Rutschstellen gelegt. Dies beinhaltet auch den Winterdienst.

Die Überwachung der Küche(n) wie allen technischen Geräts, aller Gebrauchsgegenstände sowie Heizungs-, Hebe- und Elektro-Anlagen gehören neben der regelmäßigen Kontrolle von Lichtquellen ebenso zu ihren Aufgaben wie handwerkliche Tätigkeiten. Im Rahmen ihres Dienstes klären sie Reparaturbedarfe und überwachen Handwerker. Die Vielfalt der Tätigkeiten und Aufgaben wird in der Selbstbeschreibung (VI Anlagen, 2.) sichtbar.

### Kennzahlen

Gesamt:	Vollzeit:	Teilzeit:	Frauen:	Männer:
1173	82	1091	216	957

**Form der (liturgischen) Einführung:** Variiert (vgl. Agende IV Teilband I, VELKD: Einführung beruflich Mitarbeitender [Haupt- und Nebenamt], S. 203-225)

### Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

Siehe Einleitung "Unterstützende Berufsgruppen"

### Qualifikation

Um einen qualifiziert hochwertigen Dienst zu gewährleisten, bringen Hausmeister eine abgeschlossene Ausbildung im Handwerk mit.

Zu den weiteren Kompetenzen zählen gute Kommunikationsfähigkeit, eine christliche Lebenseinstellung, hohe Sozialkompetenz, Teamfähigkeit und die Fähigkeit, selbständig und strukturiert zu arbeiten. Sie bringen Empathie und Diplomatie mit und die Fähigkeit, auch im größten Trubel den Überblick zu behalten.

Menschen, die sich ganz bewusst in den Dienst einer Kirchengemeinde stellen, bringen die Fähigkeiten ihres Vorlebens mit, Ausbildungsfertigkeiten, vielleicht Sprachkenntnisse und erworbene Kompetenzen, die sie in ihr neues Arbeitsfeld integrieren.

### Herausforderungen

- Gute und selbstverständliche Kommunikation und eine regelmäßige Dienstrunde mit allen an
  der Arbeit in der Kirchengemeinde oder Einrichtung Beteiligten (z.B.: Kindergartenleitung,
  Verwaltungsleitung, Pfarramtssekretärin), um rechtzeitig mit Planung und Vorbereitung
  beginnen zu können, und um Überlastung im Vorfeld abzusehen und anzusprechen.
- Eine verpflichtende, gemeinsame Muster-Dienstordnung für Hausmeister.
- Aufeinander aufbauende Fortbildungen für "neue" Hausmeister, egal ob haupt- oder nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig; Hauptaugenmerk: Gebäudeerhalt und Arbeitssicherheit.
- Angemessene Arbeitsplatzausstattung: ein jederzeit zugänglicher Dienst-Arbeitsplatz mit Zugang zu Computer und Internet zum Abruf von dienstlichen Emails und zur Material-Bestellung, eine angemessene Ausstattung zur Arbeitserleichterung entsprechend der Aufgaben.
- Wenn die Umsetzung der PuK-Ideen gelingt und durch das Eingehen auf Menschen Menschen gewonnen werden k\u00f6nnen, kommen auf Hausmeister\*innen und Kirchner\*innen, vielleicht auch auf Sekret\u00e4r\*innen neue Aufgaben und Verantwortungsbereiche zu. Dies gilt es von Anfang an mit zu bedenken.



BegleitKonsultation, Nürnberg-St.Leonhard, Oktober 2018

# 12. Mitarbeitende in Verwaltungsstellen und Kirchengemeindeämtern, Kirchensteuerämtern, Landeskirchenstelle und Landeskirchenamt

### Profil

Mitarbeitende in der Verwaltung leisten einen Beitrag dazu, dass die ELKB "Zeugnis von der Liebe des Mensch gewordenen Gottes" geben kann. Dies geschieht ganz besonders in der Grundaufgabe "Nachhaltig und gerecht haushalten". Solidarisches und verlässliches Planen und Verwalten kirchlicher Ressourcen ist vom Evangelium her geboten.

Offen für Neues und kreativ in der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und Verordnungen tun wir unseren Dienst in vielen Arbeitsbereichen der ELKB, die "Zeugnis gibt von der Liebe des menschgewordenen Gottes". Unsere Arbeit orientiert sich am Auftrag der Heiligen Schrift. Wir organisieren Arbeitsformen und Ressourceneinsatz konsequent auf das Ziel hin, dass Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen einen einfachen Zugang zu dieser Liebe finden.

Wir wissen uns in der weltweiten Verantwortung für die Bewahrung der Schöpfung und in der Entwicklungsarbeit. So gehören auch eine ethisch verantwortete Anlage kirchlicher Finanzmittel, die Entwicklung und Betreuung von Solarfonds, nachhaltige Mobilität wie auch faires Beschaffungswesen zu unseren Anliegen und Aufgaben.

Unser Dienst wird durch den Auftrag der Kirche bestimmt, das Wort Gottes und die Versöhnung zu verkündigen, Glauben zu wecken, Liebe zu üben und die Gemeinde zu bauen." (aus der Selbstbeschreibung).

Menschen mit vielfältigen Berufen und Ausbildungen, sowie Zusatzqualifikationen arbeiten in diesem Feld in öffentlich-rechtlichen und in privat-rechtlichen Dienstverhältnissen zusammen.

### Kennzahlen

	Gesamt:	Vollzeit:	Teilzeit:	Frauen:	Männer:
Verwlt.st./KG.ämter	800	393	374	628	172
Kirchensteuerämter	93	57	36	71	22
Landeskirchenstelle	109	60	49	77	32
Landeskirchenamt	417	297	120	247	170

**Form der (liturgischen) Einführung:** Variiert (vgl. Agende IV Teilband I, VELKD: Einführung beruflich Mitarbeitender [Haupt- und Nebenamt], S. 203-225)

### Beitrag zu den Grundaufgaben von PuK

Die Mitarbeitenden in der kirchlichen und diakonischen Verwaltung üben vielfältige und anspruchsvolle Tätigkeiten aus. Sie sorgen für bessere Entscheidungsgrundlagen und wollen mehr Zeit schaffen, die vor Ort beispielsweise für die Verkündigung des Evangeliums eingesetzt werden kann. Sie wirken mit am Aufbau und Gelingen einer modernen, kundenorientierten Verwaltung und setzen Impulse für organisatorische Rahmenbedingungen um einerseits gute Voraussetzungen für pastorales und diakonisches Handeln vor Ort zu bieten und anderseits den rechtlichen und wirtschaftlichen Anforderungen "der Welt" angemessen begegnen zu können.

### Qualifikationen

Die Basisqualifikationen sind sehr unterschiedlich. Sie umfassen alle Bereiche, die in öffentlicher Verwaltung und Wirtschaftsunternehmen zu finden sind: Architekten\*innen, Betriebs- und Volkswirte\*innen, Diakon\*innen, IT-Spezialisten\*innen, Juristen\*innen Kauffrauen/-männer der Bürokommunikation und auch Pfarrer\*innen.

### Aufgabenfelder

Die Verwaltungsmitarbeitenden bringen ihre administrative Qualifikation, ihre Rechtskenntnisse und weitere Spezialqualifikationen in Betriebswirtschaft, Bau- und Immobilienwesen, Personalwesen, Mitgliederverwaltung, IT und vielen anderen Bereichen ein. Sie tragen u. a. verlässlich zur Verwaltung von 2,3 Mio. Kirchenmitgliedern, von 120.000 Beschäftigungsverhältnissen, 86.000 Kindertagesstätten-Plätzen, von Evangelischen Schulen und Krankenhäusern, von Beratungsdiensten und 17.000 Pflegeplätzen bei.

Die Mitarbeitenden der Kirchensteuerämter sichern den administrativen Rahmen für die jährlichen Steuererträge der ELKB von derzeit rund 750 Mio. €. Dienstnehmer/-innen in Landeskirchenamt, Landeskirchenstelle, Diakonischen Werk(en) und in den Verwaltungseinrichtungen in der Fläche unterstützen die 1537 Kirchengemeinden und 66 Dekanatsbezirke sowie die über 1.300 Mitglieder im diakonischen Landesverband bei allen administrativen und wirtschaftlichen Fragestellungen.

### Herausforderungen

- Es müssen Wege gefunden werden, dem stetigen ökonomischen Druck zu mehr Wirtschaftlichkeit und der zunehmenden staatlichen Regelungsdichte so zu begegnen, dass bei aller Standardisierung die Verwaltungsarbeit primär der ureigenen kirchlichen und diakonischen Aufgabe dient. "Gut, gerne und wohlbehalten Arbeiten" darf dabei nicht aus dem Blick geraten.
- In der Verwaltung ist das Personal der wichtigste Faktor. Der demographische Wandel ist auch hier angekommen: Fachkräftemangel ist eine der großen Herausforderungen der Zukunft. Die unterschiedlichen Vergütungssysteme der Mitarbeitenden in der Verwaltung sind für die Gewinnung von Menschen für den kirchlichen-diakonischen Verwaltungsdienst und deren Bindung nicht förderlich.
- Es gibt einen systematisch angelegten und in der Vergütung sehr deutlich ablesbaren
  Unterschied zwischen den Mitarbeitenden im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und der
  in der Verwaltung mehrheitlich privatrechtlich Angestellten, auch wenn Beschäftigte beider
  Berufsgruppen die gleiche Tätigkeit ausüben. Auf dem derzeit angespannteren
  Arbeitskräftemarkt ist eine Tätigkeit als Angestellte/-er in der kirchlich-diakonischen
  Verwaltung zunehmend weniger attraktiv.
- Die Mitarbeitenden in der Verwaltung stehen vor der Herausforderung, in all ihrer Unterschiedlichkeit eine eigene Berufs-/Fachgruppe zu bilden. Nur so kann an einer Profilierung, Nachwuchsgewinnung/-Ausbildung sowie einem neuen Verständnis für die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse gearbeitet werden.

### **Exkurs: Das Landeskirchenamt**

Das Landeskirchenamt - als dem Landeskirchenrat zur Führung seiner Geschäfte gemäß Art. 69 Kirchenverfassung zugeordnete Behörde - nimmt im Vergleich zu staatlichen Behörden zwei Funktionskreise war. Es ist einerseits – insbesondere in seinen Aufgaben gegenüber den

(Gesamt-) Kirchengemeinden und Dekanatsbezirken – einem Landratsamt vergleichbar, indem es die kirchlichen Körperschaften durch fachliche Dienstleistungen (wie z. B. Beratung im Arbeits- und im Steuerrecht, landeskirchliche Bauberatung, kirchliche Informationsverarbeitung – KIV) und im Wege der Aufsicht dabei unterstützt, "ihre Aufgaben in Bindung an die kirchlichen Ordnungen zu erfüllen, sie vor Schaden zu bewahren und ihre Verbundenheit mit der ganzen Kirche zu fördern" (§ 100 Abs. 1 Kirchengemeindeordnung); dem entsprechend lässt sich für ihren Zuständigkeitsbereich die Funktion der Landeskirchenstelle beschreiben.

Andererseits erfüllt das Landeskirchenamt als oberste Dienstbehörde für die nach öffentlichrechtlichen Grundsätzen geregelten Pfarrer-, Kirchenbeamten- und Diakonendienstverhältnisse und als oberste Verwaltungsbehörde die Funktion einer Ministerialbehörde.

In welcher Funktion auch immer das Landeskirchenamt in Erscheinung tritt, gilt die Grundsatzbestimmung des Art. 5 der Kirchenverfassung: "In der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ist Leitung der Kirche zugleich geistlicher und rechtlicher Dienst."

### Dies bedeutet:

- Bei allen Maßnahmen und Beschlüssen auch in finanziellen und rechtlichen Angelegenheiten ist zu bedenken, dass sie dem Verkündigungsauftrag der Kirchen zu dienen haben und dadurch wesentlich bestimmt sind.
- Im Lichte wiederum von These 4 der Barmer Theologischen Erklärung dient kirchliches Leitungs- und Verwaltungshandeln nicht obrigkeitlicher Reglementierung oder Bevormundung. Ihr Auftrag ist vielmehr Dienst an der gesamten Kirche mit ihren Gemeinden, Diensten und Einrichtungen sowie Hilfe für diese.



MdB-Auswertungsworkshop, Fürstenried Januar 2019

# 13. Staatliche Lehrkräfte für das Fach Evang. Religionslehre und Lehrkräfte an evangelischen Schulen

### Profil

Die Person der Lehrerin oder des Lehrers spielt im Religionsunterricht eine besonders wichtige die zentrale Rolle. Nicht nur fachliches Wissen und pädagogisches Geschick sind gefragt. Theologisches Fachwissen ist ebenso notwendig wie pädagogisches Geschick, damit die Lehrkraft Schülerinnen und Schülern. Diese fordern zu Recht kompetente und ihrem Alter gemäße Antworten, mit dem man über alle auf ihre Fragen des Glaubens und des Lebens sprechen kann. Lehrkräfte sind darüber hinaus versierte classroom-Manager, die ihre Arbeit reflektieren und differenziert auf die Kinder und Jugendlichen eingehen können. Sie sind darüber hinaus in der Lage sind, schwierige Gespräche mit Eltern zu führen und das Fach Evangelische Religionslehre überzeugend nach außen zu vertreten. Zudem gestalten sie das religiöse Leben in der Schule mit und stehen oftmals auch als Ansprechpartner bei persönlichen Fragen zur Verfügung. Nicht zuletzt sind sie das Gesicht der Kirche in der Schule.

*Kennzahlen*Evangelischer Religionsunterricht in Bayern, Lehrkraftstrukturstatistik, Schuljahr 2016/17

	Kirchliches Lehrpersonal		<b>Nichtkirchliches Lehrpersonal</b> (in kirchlicher, kommunaler, privater und staatlicher Anstellung)	
	Wochenstunden	Personenanzahl	Wochenstunden	Personenanzahl
Grundschulen	10274	1552	4917	1583
Mittelschulen	3460	746	1351	524
Realschulen	1456	173	3886	487
Gymnasien	2853	298	6536	711
Berufliche Schulen	1866	204	616	124
Förderschulen	1272	186	928	322
Fachakademien und -schulen	418	109	192	52
Sonstige	680	104	338	97
Gesamt	22279	3372	18764	3900

Nach dem entsprechenden fachbezogenen Lehramtsstudium benötigen Lehrkräfte, die nicht in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehen, für die Aufnahme ihres Dienstes eine kirchliche Bevollmächtigung (Vocatio) – Ausdruck dessen, dass sie ihren Dienst auch im Auftrag der Evang.-Luth. Kirche und in Übereinstimmung mit ihrem Bekenntnis ausüben Während für die Zeit der Lehrerausbildung eine befristete Vocatio erteilt wird, erhält der Religionslehrer beziehungsweise die Religionslehrerin nach Abschluss der Ausbildung zum Lehramt mit der Lehrbefähigung im Fach Evangelische Religionslehre eine endgültige Vocatio vom Landeskirchenrat, die in der Regel im Rahmen eines Gottesdienstes verliehen wird. Ca. 3900 Lehrkräfte mit Vocatio sind derzeit im Raum der ELKB eingesetzt, der Landeskirchenrat erteilt etwa 200 neue Bevollmächtigungen pro Jahr.

### Weiterführende Informationen zu den Lehrkräften an den einzelnen staatlichen Schultypen finden Sie im Anhang [1].

Die Berufsgruppen im Religionsunterricht und die Funktion des/der Schulreferenten/-in Jeder Dekanatsbezirk hat eine **Schulreferentin oder einen Schulreferenten**, der/die in den einzelnen Dekanaten für die Planung des Religionsunterrichts verantwortlich ist. Das "Schulreferentenwesen" bildet das Miteinander der Berufsgruppen schon seit vielen Jahren in nuce ab – mit der Funktion des/der Schulreferenten/-in können Pfarrer/-innen, Religionspädagogen/-innen, aber auch (staatliche) Philologen/-innen beauftragt werden. Der/die Schulreferent/-in vertritt den Dekan ständig in allen Fragen des schulischen und kirchlichen Religionsunterrichts. Er/sie hält den Kontakt zu den Schulen im Bereich des Dekanats und ist für die Einteilung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der kirchlichen Lehrkräfte für den Religionsunterricht verantwortlich. Er/sie hält den Kontakt zu den staatlichen Lehrkräften und wird bei Beurteilungen als Vertreter der ELKB herangezogen.



### 3.500 Lehrkräfte aller Unterrichtsfächer an Evangelischen Schulen für 35.000 Schüler

Die Kernaufgabe evangelischer Bildungsverantwortung wird im Unterhalt **Evangelischer Schulen** deutlich. Sie stehen in besondere Weise für ein evangelisches Profil, in dem Pluralität eine lange Tradition hat.

Diese Schulen stehen für

- hohe Fachlichkeit im Unterricht
- Persönlichkeitsbildung aller Mitglieder der Schulfamilie
- Subjektorientierung und den Auftrag, im schulischen Alltag, Glauben erfahrbar zu machen sowie
- religiöser Bildung und Orientierung Raum zu geben
- den Auftrag, sich gesellschaftlichen Anforderungen zu stellen.

Doch Konzepte werden erst lebendig durch Menschen.

Fachlich sehr gut ausgebildete, engagierte und in christlicher Verantwortung stehende Lehrerpersönlichkeiten prägen den Lebensraum Schule und machen evangelische Schulen erst zu *guten* Schulen.

Das Rahmenkonzept Evangelischer Schulen in Bayern gibt hierzu Orientierung, ohne zu vereinheitlichen.

Eine Profilbeschreibung gibt auch die EKD-Schrift "Schulen in evangelischer Trägerschaft" (2008). Die Wissenschaftliche Arbeitsstelle Evangelische Schule der EKD hat sich immer wieder mit dem Kompetenzprofil und der Wertebasierung von Lehrkräften an evangelischen Schulen auseinandergesetzt. Von diesen Schriften ausgehend lässt sich das Berufsprofil formulieren:

<sup>[1]</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage D - Selbstvorstellung der Berufsgruppen.

- Im Blick auf die Lehrer und Lehrerinnen an evangelischen Schulen steht deren p\u00e4dagogische und fachliche Qualifikation an erster Stelle. Es gilt hier mindestens der gleiche Ma\u00dfstab wie an Schulen in staatlicher Tr\u00e4gerschaft.
- Lehrer und Lehrerinnen gelten als zentrale Garanten für die Umsetzung eines evangelischen Schulprofils.
- Sie sollen das Leitbild der Schule nicht nur akzeptieren, sondern innerlich eine entsprechende Werthaltung und
- die Bereitschaft zur Kommunikation des Evangeliums mitbringen.
- Christlicher Glaube kann in vielerlei Gestalt gelebt werden. Lehrkräfte an evangelischen Schulen haben deshalb im Rahmen der fachlichen Anforderungen Handlungsspielraum und Freiheit auf die Art und Weise, in der sie diese Überzeugung sichtbar werden lassen.
- Formal findet dies Ausdruck in den Anstellungsvoraussetzungen: Grundsätzlich ist die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche, mindestens in einer Kirche der ACK gefordert. Schulleitungen unterliegen engeren Auswahlkriterien im Blick auf ihre konfessionelle Bindung.
- Inhaltlich ist es eine Aufgabe der Lehrergewinnung und Personalentwicklung. Es ist nicht selbstverständlich, dass jede Lehrkraft, die an eine evangelische Schule kommt, bereits das entsprechende Rollen- und Selbstverständnis mitbringt. Zu unterschiedlich sind die Motive der Lehrkräfte, die eine evangelische Schule als ihren Arbeitsplatz wählen. Die Bandbreite reicht von der eigenen Biographie, pädagogisch-innovativen Ansprüchen bis zu rein pragmatischen Überlegungen. Auf diesem Hintergrund ist ein spezielles Fortbildungsformat für "neue" Lehrkräfte entwickelt worden.
- Lehrkräfte an evangelischen Schulen müssen teamfähig sein. Es geht nicht allein um den eigenen Unterricht, sondern um das Kollegium, um den Lebensraum Schule insgesamt.
- Das Miteinander der Berufsgruppen wird im Fach Religion natürlich besonders deutlich.
   Neben Vocatio-Lehrkräften sind auch Pfarrer/-innen, Religionspädagogen und
   Religionspädagoginnen, Katecheten und Katechetinnen, eingesetzt und in der Schule präsent.
- Zum Kollegium gehören je nach Schulart außerdem unterschiedlich akzentuiert weitere pädagogische Mitarbeitende (Erzieher/-innen, Schulpsychologen/-innen usw.).
- Ein besonderes Feld eines *Miteinanders der Berufsgruppen* stellt das der sogenannten Quereinsteiger dar, auf dem in den MINT- Fächern oder auch in Kunst und Musik Fachkräfte ohne Lehrerausbildung für den Dienst an einer evangelischen Schule qualifiziert werden.
- Überhaupt ist ein *Miteinander der Berufsgruppen* systemisch gefordert und wird über interne und externe Evaluation bearbeitet. Diese gilt der Qualitätssicherung- und Verbesserung ebenso wie der Lehrerkompetenz.

Die Evangelische Schulstiftung in Bayern berät und begleitet die knapp 160 angeschlossenen Schulen, sie unterstützt sie bei der Schul- und Qualitätsentwicklung und bietet insbesondere für die rund 3200 Lehrkräfte und Leitungen ein umfangreiches Programm der Fort- und Weiterbildung. Unterstützt durch die Landeskirche wird gerade ein Markenbildungsprozess aufgesetzt, bei dem es zentral um Identität und Kompetenzprofil gehen wird.

### 14. Ehrenamtliches Engagement

Wie in der Einleitung der Porträts bereits angemerkt, war von Beginn des Projekts an klar, dass nicht nur die Situation hauptberuflich und nebenberuflich in der Kirche Engagierter in den Blick kommen kann, sondern auch der Bereich eines "vereinbarten ehrenamtlichen Engagements", wenn es um das Miteinander derer gehen soll, die sich in den Dienst am Auftrag der Kirche nehmen lassen, wie er im PuK-Leitsatz und den daraus abgeleiteten fünf Grundaufgaben aktuell beschrieben ist.

Unsere Kirche lebt von und in diesen unterschiedlichen Formen des Engagements. Will man davon einen Überblick, wie den hier mit den Porträts versuchten, gewinnen, dann muss die ganze Breite und Fülle der vereinbarten Diensteinsätze beschrieben werden – unabhängig davon, ob dies in einer Dienstordnung oder im Rahmen einer öffentlich (z.B. im Gottesdienst) eingegangenen Verpflichtung vereinbart wird, auch unabhängig davon, ob dieser Dienst monetär vergütet wird oder unentgeltlich geschieht.

Auch "losere" Formen ehrenamtlichen Engagements, z.B. bei Projekten oder auch nur punktuell bei bestimmten Anlässen dürfen dabei nicht aus dem Blick geraten.

### Kennzahlen

(Sie stammen aus dem Abschlussbericht der 2. Evaluation Ehrenamtlichkeit in der ELKB, 2018)

- 156.000 Ehrenamtliche engagieren sich in der ELKB- wenn man ein weites Verständnis von Ehrenamtlichkeit zugrunde legt.
- Das durchschnittliche Engagement liegt bei 11 Stunden pro Monat.
- Die Dauer des Engagements beträgt im Mittel 19,9 Jahre.
- 11% der Befragten haben in den letzten drei Jahren neu angefangen.
- Knapp 65 % der Ehrenamtlichen sind Frauen.
- Das Alter liegt durchschnittlich bei 54 Jahren.
- 61% der Ehrenamtlichen leisten zusätzlich einen zivilgesellschaftlichen Beitrag. Sie werden dafür häufig (z.B. in der Jugendarbeit) im kirchlichen Kontext ausgebildet und qualifiziert.

Das Engagement ist vielfältig und unterschiedlich bezogen auf Gaben, Ehrenamtstypen, Engagementfelder/formen. Es gibt klassische Einsatzfelder, wo wir von einem "vereinbarten Ehrenamt" sprechen können

- in den synodalen Leitungsgremien (Kirchenvorstand, Dekanatssynode,
   Dekanatsausschuss, Landessynode, Landessynodalausschuss, samt allen Ausschüssen),
- im Amt des/der Kirchenpfleger\*in,
- in verschiedenen Teams im Verkündigungsbereich und in der Öffentlichkeitsarbeit,
- in den Feldern der Kirchenmusik,
- bei Lektor\*innen und Prädikant\*innen

Bezogen auf das vereinbarte Ehrenamt ist aktuell ein verstärktes Engagement bis hin zu weitreichender Verantwortungsübernahme zu beobachten, wie zum Beispiel:

- Vorsitz im Kirchenvorstand,
- Konfirmand\*innen-Arbeit,
- der in Erprobung befindliche neue entwickelte Dienst eines Kurators, einer Kuratorin (vorläufiger Arbeitstitel)

Daneben gewinnt aber auch der Typus des "Neuen Ehrenamts" deutlich an Gewicht. Wichtige Kennzeichen sind hier die Projektorientierung und eigene Nutzenerwartungen. Hier ist zu überlegen, wie "Vereinbarung" so gestaltet sein kann, dass Verbindlichkeit und Freiheit in Balance sind.

**Form der (liturgischen) Einführung:** Variiert (vgl. Agende IV Teilband I, VELKD: Einführung beruflich Mitarbeitender [Haupt- und Nebenamt], S. 203-225)

### Herausforderungen

- Das Miteinander von Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen im Bereich der Kirchenmusik, des Dienstes der Mesner\*innen/Kirchner\*innen und auch der Sekretär\*innen muss neues Augenmerk bekommen (siehe III. Empfehlung 32).
- Wenn die ELKB sich entschließt, den Dienst der Kuratorin, des Kurators (unter welchem Namen auch immer) weiter zu entwickeln, besteht auch hier Abstimmungsbedarf der Aufgabenfelder und Verantwortungen.
- Mehr als zwei Drittel der Ehrenamtlichen werden von Pfarrern/Pfarrerinnen begleitet. Diese Pfarrer/innenzentriertheit muss auf dem Hintergrund des Miteinanders der Berufsgruppen dringend überprüft werden.
- Ehrenamtliche wollen "spirituelle Begleitung". Auch hier können unterschiedliche Berufsgruppen ihre je eigenen Gaben und Perspektiven einbringen.
- Wenn im Kontext von PuK Entscheidungen zunehmend auf der mittleren Ebene zu treffen sind, brauchen Kirchenvorstände und dekanatliche Gremien Kompetenzen, um das Ganze in den Blick zu nehmen: den Raum aber auch die personellen Ressourcen, das Miteinander von Haupt-, Neben –und Ehrenamtlichen. Dabei muss auch geprüft werden, welchen Platz Ehrenamtliche in einem multiprofessionellen Team haben können.
- Kirche braucht als lernende Organisation gemeinsame Lernformate. Haupt-Neben- und Ehrenamtliche müssen sich noch mehr als bisher gemeinsam fort- und weiterbilden können. Hier gibt es gute Erfahrungen in vielen Bereichen unserer Kirche (z.B. im Bereich Seelsorge). Aber auch Fortbildungsformate für Teams (aus einer Gemeinde, einem Dekanatsbezirk) sollten weiterentwickelt werden.



### III. Empfehlungen: Hier wird das "Ja" konkret

Unter dem Stichwort "Vernetztes Arbeiten" wird im PuK-Zwischenbericht vor der Landessynode in Garmisch-Partenkirchen im November 2018 als zukunftsweisend festgehalten:

### Förderung des vernetzten Arbeitens

Als wichtiger Erfolgsfaktor für die Erneuerung erscheint die Fähigkeit zum vernetzten Arbeiten. Die Vernetzung in den gesellschaftlichen Raum hinein ist Voraussetzung, um die Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen zu kennen. Die Vernetzung in den kirchlichen Raum ermöglicht, mit den Veränderungen der kommenden Jahre besser umzugehen, Entlastung zu schaffen und gabenorientierter zu arbeiten.

Die Arbeit in Netzwerken ist ein Kulturwandel, für den die Voraussetzungen in der Kirche geschaffen werden müssen:

- Selbständigkeit fördern und Anreize für Vernetzung schaffen
- Führungsmodelle für vernetztes Arbeiten entwickeln
- Mitarbeitende gabenorientiert netzwerken lassen
- Ehrenamtliche in Netzwerksarbeit integrieren

### Miteinander der Berufsgruppen

Weitere Erfolgsfaktoren für die angestrebte Erneuerung sind die Emanzipation der unterschiedlichen kirchlichen Berufsgruppen und die Neuordnung ihres Verhältnisses untereinander bei der kirchlichen Aufgabenerfüllung. Für die Berufsgruppen sind neue, verantwortungsorientierte Rollenbeschreibungen zu entwickeln. Für alle muss es persönliche Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geben. Für die gemeinsame Arbeit ist der Teamgedanke in den Mittelpunkt zu stellen (Kulturwandel!). Details hierzu werden im Prozess "Miteinander der Berufsgruppen" erarbeitet.

- Kultur des Miteinanders: Respekt vor der Qualifikation der anderen
- Tarifrechtliche Unstimmigkeiten beseitigen
- Transparente und faire Besoldungsstrukturen schaffen innerhalb der Berufsgruppen und im Vergleich der Berufsgruppen zueinander
- Teamarbeit und Führung im Team etablieren
- Stellenprofile und persönliche Berufsprofile flexibel aufeinander beziehen.<sup>14</sup>

Diese Formulierungen sind bereits Erträge, die im Prozess MdB "unterwegs" gemacht wurden. Mitglieder der BegleitKonsultation<sup>15</sup> haben in Fürstenried (11.-12. Januar 2019) die Erträge des zweijährigen Prozesses gesichtet, ausgewertet und gewichtet. Die nun dem Landeskirchenrat und der Landessynode vorgelegten Empfehlungen sind das Ergebnis dieser gemeinsamen Arbeit.

Hier kann das "Ja" zu den Berufsgruppen in der Kirche konkret und erfahrbar werden, wenn die jeweils zuständigen kirchenleitenden Organe aus diesen Empfehlungen Aufträge machen, für die drei Kategorien vorstellbar sind:

52

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Zwischenbericht Profil und Konzentration, November 2018, Seite 12

 $<sup>^{15}</sup>$  Siehe IV. Wie wurde gearbeitet? Prozessidee und Umsetzung

- (1) Auftrag/Bitte zur Umsetzung
- (2) Auftrag/Bitte zur Entwicklung einer Konzeption auf der Basis der Empfehlung
- (3) Auftrag/Bitte zum "weiterdenken"

Dabei sollte jeweils eine zuständige Fachabteilung bzw. ein/e federführend verantwortliche/r Kümmerer\*in und ein realistischer Zeitrahmen benannt werden.

Nicht alle dieser Empfehlungen sind neu. Manche beruhen auf Erfahrungen des Gelingens vor Ort, manche sind durch Anregung von funktionierenden Situationen oder Analyse ihrer Erfolgsfaktoren entstanden, manche durch die Bündelung längerfristiger Erfahrungen in einzelnen Handlungsfeldern, manche durch die Erarbeitung neuer Formate des Zusammenarbeitens für Workshops oder Dekanatsveranstaltungen innerhalb des Prozesses, viele aber auch durch die intensive und ertragreiche gemeinsame Arbeit in der Begleitkonsultation, den Workshops oder der Achtergruppe.

"Gut, gerne und wohlbehalten" steht als Leitgedanke über jedem Abschnitt der Empfehlungen. Dieser Grundtenor aus der Salutogenese gibt die Zielrichtung an, wie ein verstärktes Miteinander der Berufsgruppen die Arbeit in unserer Kirche prägen soll: die Qualität (gut) der Arbeit soll stimmen, die Motivation der Mitarbeitenden (gerne) kann helfen, die anstehenden Aufgaben in heiterer Gelassenheit anzupacken; die Rahmenbedingungen sollen dabei so gestaltet sein, dass die Menschen ihren Gaben, ihren Kompetenzen und ihrem Leistungsvermögen entsprechend (wohlbehalten) ihren kirchlichen Auftrag verwirklichen können. Der in Empfehlung 20 verwendete Begriff "alternsgerecht" legt dabei nahe, dass für jede Stufe der beruflichen und persönlichen Entwicklung auf die entsprechende gesundheitsorientierte Passung in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen geachtet wird.

Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und in Bezug auf körperliche oder geistige Einschränkungen der Mitarbeitenden wird ebenso berücksichtigt wie eine ausgewogene Lebensbalance.

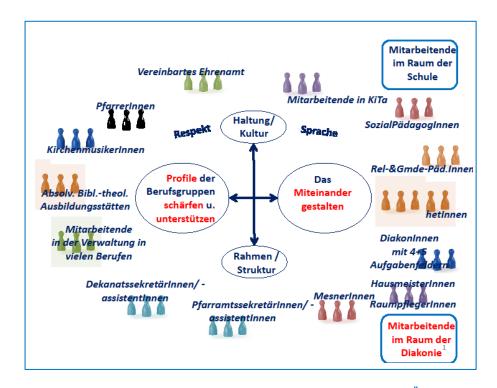
Die Systematik dieser *Empfehlungen* folgt der Logik des Auftrags:

- A. Gut, gerne und wohlbehalten miteinander im Dienst am Auftrag der Kirche: Eine Kultur des Respekts vor den jeweiligen Qualifikationen und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen
- B. Gut, gerne und wohlbehalten im geklärten Miteinander in den Räumen kirchlichen Handelns eingesetzt: Pfarrer\*innen, Kirchenmusik\*innen, Diakon\*innen, Religionspädagog\*innen, Sozialpädagog\*innen und Absolvent\*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten; und die zukünftigen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in der jeweiligen persönlichen Berufsbiographie: die "Augsburg-Idee"
- **C.** Gut, gerne und wohlbehalten im **Miteinander** verschiedener Berufe **im Arbeitsfeld Kindertagesstätten**
- D. Gut, gerne und wohlbehalten im Miteinander verschiedener Berufe im Arbeitsfeld Verwaltung
- E. Gut, gerne und wohlbehalten im jeweiligen Beruf/Engagement in der Kirche: zur Stärkung der Berufsgruppen und ihrer Profile
- **F.** Gut, gerne und wohlbehalten im haupt-, neben- und im ehrenamtlichen Engagement im Dienst am Auftrag der Kirche: Ein Impuls zur **Fortschreibung** des 3. Abschnitts der **Kirchenverfassung**

### Vorbemerkung:

- 1. Nicht jede **Empfehlung** zielt darauf, eine Arbeitsgruppe einzusetzen oder sie in einen weiteren **Arbeitsauftrag** umzuwandeln. Es wird nach der Synodaltagung wichtig werden, zu klären, wie die Aufträge und Bitten aus den verschiedenen Prozessen und Projekten (PuK, MdB, RU 2016, AK Versorgung, ...) vor allem an das Landeskirchenamt sinnvoll **gebündelt** und **priorisiert** werden können, damit die nächsten Schritte in Umsetzung oder Weiterentwickeln möglich sind.
- 2. Kümmerer: Für jede Empfehlung wird (mit einem Pfeil markiert) eine Fachabteilung, teilweise auch ein Referat im LKA, oder eine Handlungsfeldkonferenz (KFK) oder eine nachgeordnete Einrichtung der ELKB als Kümmerer des Themas vorgeschlagen. Dies kann/muss im weiteren Verlauf der Beratungen und Beschlüsse ergänzt oder gegebenenfalls auch korrigiert werden. Kümmerer sorgen u.a. dafür, dass alle notwendig zu Beteiligenden mit einbezogen werden.
- 3. **Finanzielle Auswirkungen:** Empfehlungen, bei denen bereits in diesem Stadium absehbar ist, dass sie finanzielle Auswirkungen haben, die über Umschichtungen in einem Budget (wie beispielsweise im Feld Weiterqualifikation) hinausgehen werden, sind entsprechend markiert.

Es wird im Zuge der Beratungen u.U. auch zu klären sein, in welcher Weise das Thema Finanzierung bei der inhaltlichen und operativen Konkretion oder Weiterentwicklung in sinnvoller Weise jeweils Teil des Gesamtkonzepts wird und dann in den konkreten Aufträgen durch den LKR oder Bitten um Weiter- oder Ausarbeitung durch die Landessynode bedacht, gegebenenfalls auch Rahmen setzend zum Ausdruck kommen muss.



A. Gut, gerne und wohlbehalten miteinander im Dienst am Auftrag der Kirche

# Eine Kultur des Respekts vor den jeweiligen Qualifikationen und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen

### Empfehlungen zum künftigen Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche.

(	(1)	Gelingendes	wird wahr	genommen,	kommuniziert	und unterstützt.

- (2) In der **Personalentwicklung** für alle Berufsgruppen wird in Zukunft verstärkt darauf geachtet, dass die für **Vernetztes Arbeiten** und Arbeiten in (multi-) professionellen **Teams** notwendigen und hilfreichen Kompetenzen und Qualifikationen wie auch Erfahrungen des Gelingens und Scheiterns in Gesprächs- und Leitungsformaten in den Blick genommen und entsprechende Zielvereinbarungen geschlossen werden. Dienstvorgesetzte werden durch Fortbildungen entsprechend unterstützt.
  - → Abt F (Personal) und HFK 9 (Aus-, Fort- und Weiterbildung) in Zusammenarbeit mit Abt C (Gemeindeakademie und Amt für Gemeindedienst)
- (3) In der **Aus-, Fort- und Weiterbildung** für alle Berufsgruppen wird in Zukunft verstärkt darauf geachtet,
  - dass eine Haltung eingeübt werden kann, die die Chancen von Vernetztem Arbeiten und Arbeiten in (multi-)professionellen Teams aktiv wahrnimmt, und die Potentiale in konkreten Situationen in der Arbeit vor Ort ausschöpft;
  - dass konkrete Erfahrungen miteinander Arbeitens (bei geeigneten Themen, Herausforderungen und Projekten) gemacht werden können;
  - dass entsprechende Formate für das lebenslange Lernen entwickelt oder ausgebaut werden und Themen entdeckt und benannt sind, die die verschiedenen Qualifikationen und Erfahrungen der unterschiedlichen Berufsgruppen zum Tragen bringen und damit ein notwendiger realistischer Respekt vor der Qualifikation der jeweiligen weiteren Berufsgruppen auf konkreten Erfahrungen aufsetzen kann;
  - dass entsprechende Kompetenzen und Qualifikationen erworben werden können. Dabei werden je nach Herausforderung und aktuellen oder späteren Arbeitsfeldern und Teamsituationen jeweils die in Frage kommenden Berufsgruppen miteinander lernend arbeiten und einander in ihren Kompetenzen und Qualifikationen kennenlernen.

- Z..B. im Handlungsfeld Gottesdienst: vor allem und zuerst Pfarrer\*innen und hauptamtliche Kirchenmusiker\*innen (siehe die besonderen Herausforderungen in dieser Berufsgruppe oben II. Kurzporträts, aber auch E 22); aber auch alle vor Ort gemeinsam, die zum Gottesdienst in unterschiedlicher Weise beitragen: Ordinierte und Beauftrage zur öffentlichen Verkündigung, weitere Liturg\*innen und Lektor\*innen, Mesner\*innen, mit der Organisation des gottesdienstlichen Lebens befasste Sekretär\*in und/oder Ehrenamtliche, ...
- → Abt F (Personal) und HFK 9 (Aus-, Fort- und Weiterbildung) in Zusammenarbeit mit Abt C (Gemeindeakademie und Amt für Gemeindedienst)
- (4) Die **Ausbildung "verwandter" Berufe** wird daraufhin überprüft, wie und wann im jeweiligen Curriculum Möglichkeiten bestehen oder geschaffen werden können, **gemeinsam** zu **lernen**, bezogen auf Grundlagen- oder Querschnittsthemen, aber auch Felder späteren gemeinsamen Arbeitens.
  - Bereits entwickelte Module oder Studienphasen (wie an der Evangelischen Hochschule in Nürnberg für Diakon\*innen und Religionspädagog\*innen) werden unterstützt, evaluiert, und werbend kommuniziert.
  - Dabei wird auch besonders die Phase der Fortbildung in den ersten Amts-, Dienst,- oder Berufsjahren in den Blick genommen.
  - → Abt F (Personal), HFK 9 (Aus-, Fort- und Weiterbildung) und Abt D (Bildung)
- (5) Es werden **Modelle** entwickelt, wie ein multiprofessionelles Team (je nach Zusammensetzung) aufgestellt sein kann, mit welchen Regeln es gut arbeitsfähig ist, wie und mit welchen Kompetenzen und Qualifikationen es geleitet werden muss und von wem es geleitet werden kann (siehe auch unten E 8).
  - → Abt F (Personal) und HFK 9 (Aus-, Fort- und Weiterbildung) in Zusammenarbeit mit Abt C (Gemeindeakademie) und Abt E (Gemeinden)
- (6) Es werden bereits erprobte, im Prozess gewonnene oder noch neu zu entwickelnde **Formate** allen Leitenden zur Verfügung gestellt, die helfen, Mitarbeitende unterschiedlicher Berufsgruppen gut miteinander ins gemeinsame Arbeiten vor Ort zu bringen (vgl. z.B.: die Erfahrungen mit dem "Landshut-Format" oder mit den "Arbeitsfeld-Aufstellungen").
  - → Abt C (Gemeindeakademie und Amt für Gemeindedienst)
- (7) Es werden die **Rahmenbedingungen** in der Kirchengemeindeordnung, der Dekanatsbezirksordnung und der jeweiligen Ordnungen für den landesweiten Dienst und nachgeordnete Einrichtungen (sowie gegebenenfalls die Kirchenverfassung, z.B. Art 23 I)

daraufhin überprüft, ob sie dem Leitgedanken des geklärten Miteinanders der Berufsgruppen Hinderliches enthalten und gegebenenfalls Vorschläge zur Novellierung gemacht.

→ Abt E (Gemeinden) und Abt C (Kirchliches Leben) zusammen mit weiteren evtl. zuständigen Abteilungen im LKA

### (8) Das Thema Leitung: Leiten, geleitet werden und sich leiten lassen

wird in Aufnahme bisher erarbeiteter Ergebnisse<sup>16</sup> grundsätzlich und dann auch konkret aufgearbeitet.

Es zeichnet sich, als Ertrag des Berufsgruppenprozesses ebenso wie des Pfarrerbildprozesses wie auch vieler weiterer Beiträge zum Thema die Notwendigkeit ab, in Zukunft die verschiedenen Dimensionen, Ebenen, Reichweiten und Formate von Leitung hilfreich geklärt unterschieden geklärt zu haben:

- geistliche und rechtliche Leitung (siehe Kirchenverfassung, Art 5)
- konzeptionelle und geschäftsführende Leitung
- Leitung durch synodal verfasste und mandatierte Gremien, kollegiale Leitung im Team mit Vorsitz und Leitung durch einzelne dazu berufene Personen
- gemeinsame Leitung in aufeinander verwiesener unterschiedlicher Verantwortung
- formale und inhaltlich geprägte Formate von Leitung
- ...

Dazu gehört auch die Klärung, welche Qualifikationen für die jeweilige Leitungsfunktion notwendig sind und welche Kompetenzen und Erfahrungen.

Dabei wird zum einen die unverzichtbare Rolle der akademisch-theologischen Ausbildung und der Ordination (der Berufung nach CA 14 und Einsegnung in Pfarrberuf) für die Leitung von "Einheiten" (KG, DekBez, Einrichtungen, …) in der ELKB geklärt;<sup>17</sup> zum anderen auch, welche Formen der Leitung einer Einrichtung oder eines Arbeitsfeldes, der Teilhabe an gemeinsamer Leitung (KV, Dekanatssynode, Landessynode) und der Geschäftsführung einer "Einheit" mit jeweils welcher Qualifikation und Mandatierung möglich sein sollen (siehe auch unten E 14).

In diesem umfassenderen Zusammenhang werden auch gute Regeln für die Leitung von (multi-)professionellen Teams in Pfarreien (Gestaltungsräumen), Dekanatsbezirken und Einrichtungen und Diensten gefunden werden können (siehe oben E 5)

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Siehe u.a. auch Empfehlung 21 des Pfarrbildprozesses: "Leiten, geleitet werden und sich leiten lassen". Vgl. VI. Anhang: Anlage F

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage F - Pfarrer, Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten. Abschlussbericht des Berufsbildprojektes

Zu den zu klärenden Fragen gehört auch:

- Präsenz und Rechte von kirchlichen Berufsgruppen in den synodalen
   Leitungsgremien (KV u. Ausschüsse / Dek.-Syn und DA / HF-Konferenzen / Landessynode)
- Präsenz und Rechte von kirchlichen Berufsgruppen in den hauptberuflichen Gremien (Dienstbesprechung / DB-Leitungsteam / ?LKR?)
- → Abt F (Personal) zusammen mit anderen Abt. und dem Theologischen Planungsreferat
- (9) Es wird eine geeignete Form für ein abteilungsübergreifendes "Qualifizierungsreferat" für alle Berufsgruppen entwickelt und mit den notwendigen Ressourcen und Mitteln ausgestattet.

Die Möglichkeiten und Angebote der **Salutogenese** stehen allen Berufsgruppen offen. Die **Personalberatungsstelle**<sup>18</sup> wird berufsübergreifend aufgestellt und verstetigt. Es gibt **Ansprechpartner\*innen** für alle Berufsgruppen (Berufsgruppenreferenten) im Landeskirchenamt.<sup>19</sup>

- → Abt F (Personal) zusammen mit den jeweiligen Berufsgruppenreferenten
- (10) Die Rolle des Verbandes kirchlicher Mitarbeitender (VKM) mit seinen Fachausschüssen und des Gesamtausschusses der Mitarbeitendenvertretung als Vertretung und Anwalt der jeweiligen Berufsgruppen bzw. Mitarbeitenden ist bekannt und wird geschätzt.
  - → Abt A (Leitung des Hauses) zusammen mit den für die Berufsgruppen zuständigen Abt.
- (11) Es wird (zusammen mit einem geeigneten Medienpartner) eine **Plattform** für die **Gewinnung von Mitarbeitenden** für alle Berufsgruppen und Arbeitsfelder in der ELKB und der Diakonie entwickelt.

Dabei sind Menschen mit allen möglichen Bildungsabschlüssen und auch Quereinsteiger\*innen im Blick. Auch die Möglichkeiten des freiberuflichen Engagements werden sichtbar.

"Bei uns können Sie vieles werden. Und es macht Sinn!"

Bereits bestehende oder gerade entwickelte Formate (wie z.B. für Religions- und Gemeindepädagog\*innen, Diakon\*innen und Pfarrer\*innen) könnten Module dieser Plattform werden.

Auch das im Rahmen des Projektes "Kirchenpost" entwickelte Angebot von Praktikumsplätzen für Schüler (<u>www.praktikum-evangelisch.de</u>) soll hiermit verbunden werden.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage H - Personalberatung für alle Berufsgruppen

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage B - Übersicht über Ansprechpartner\*innen für alle Berufsgruppen

Die im Prozess erarbeiteten Kurzporträts (oben II.) könnten ebenfalls dafür Verwendung finden.

Die Empfehlungen könnten dazu beitragen, dass die ELKB als attraktive und verlässliche Arbeitgeberin wahrgenommen wird, auch für Menschen, die Mitglieder einer anderen der AcK angehörenden Kirche sind.

Es wird auch beschrieben, welche Arbeitsmöglichkeiten wir Menschen bieten können, die keiner Kirche angehören, aber unsere Werte unterstützen wollen.

→ Die für die jeweiligen Berufsgruppenreferenten unter Federführung von PöP in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk Bayern

## B. Gut, gerne und wohlbehalten im geklärten Miteinander in den Räumen kirchlichen Handelns eingesetzt

Pfarrer\*innen, Kirchenmusik\*innen, Diakon\*innen, Religionspädagog\*innen, Sozialpädagog\*innen und Absolvent\*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten

und die zukünftigen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in der jeweiligen persönlichen Berufsbiographie: die "Augsburg-Idee"

Im Zusammenspiel der verschiedenen Prozesse in der ELKB wurde deutlich, dass im Bereich der in der Überschrift genannten "verwandten" Berufsgruppen drei Herausforderungen systemisch miteinander verknüpft sind:

- a. die deutlich kommunizierte Erfahrung aus vielen der Berufsgruppen, dass eine persönliche Berufsbiographie häufig viel zu früh an Grenzen der Weiterentwicklung stößt, bei denen dann bisher als einziger "kirchlicher" Ausweg der in vielen Fällen gar nicht gewünschte Wechsel in einen (scheinbar?) mehr Möglichkeiten bietenden Beruf erschien;
- b. die sich in nicht wenigen Workshops im Rahmen des PuK-Prozesses in der Fläche abzeichnenden Chancen, in Zukunft in Gestaltungsräumen deutlich mehr als bisher Schwerpunkte im Einsatz der anvertrauten Stellenkontingente und Mittel setzen und dabei stärker an Herausforderungen und Gaben orientiert steuern zu können;
- c. die vor der mittelfristigen demographischen und der langfristigen finanziellen heute absehbaren Entwicklung verantwortete Landesstellenplanung und ihre sich abzeichnenden Rahmensetzungen, vor allem auch der möglichen berufsübergreifenden Ausschreibung und Besetzung von 20% der Stellen im jeweils zugewiesenen Kontingent.

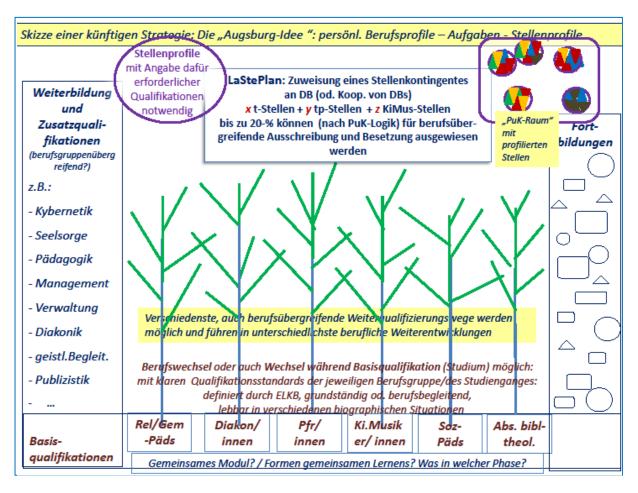
In der Zusammenschau dieser Herausforderungen entstand die Frage, ob es nicht möglich wäre,

- eine deutlicher als bisher an Aufgaben und dafür notwendigen Qualifikationen orientierte Stellenbeschreibung (und Ausschreibung)
- und eine viel weitreichender als bisher in der Regel mögliche Weiterentwicklung im jeweils eigenen Beruf

aufeinander zu beziehen.

Und zwar ohne unkontrollierbare oder vor Ort sehr komplizierte Lösungen zu generieren und auch ohne zuverlässige Qualitätsstandards aufzulösen.

Die auf einem Workshop in der Fuggerstadt erarbeitete und deshalb so genannte "Augsburg-Idee" könnte aus der Sicht aller am Prozess Beteiligten hier einen zukunftsträchtigen Weg weisen.



Wenn wir in Zukunft Stellen mehr als bisher von den Aufgaben her be- und ausschreiben und die Qualifikationen benennen, die dafür nötig sind und erwartet werden, dann könnte sich jede Person, die diese Qualifikationen hat<sup>20</sup> (oder dabei ist, sie zu erwerben), auf diese Stelle bewerben. Es würde keine Rolle spielen, ob diese in der Basisausbildung für einen Beruf oder in einer Weiterbildung (je nach dem: Aufbaustudium, Modul, Akademiekurs, ...) erworben wurden. Dafür müssten wir unsere Weiterbildungslandschaft umbauen mit einem klar definierten Angebot an Qualifikationsmöglichkeiten, das sich an den Aufgaben orientiert und entsprechend zertifiziert wird, sodass man vor Ort gewiss sein kann, dass diese Qualifikation auch verlässlich eingebracht wird. Die folgenden Empfehlungen (12) – (16) sind getragen von der Überzeugung, dass dies gelingen kann, vorausgesetzt, dass für mit vielen in der Umsetzung erfahrenen Personen sehr konkret beschriebenen Fragen zur "Augsburg-Idee" (siehe Anhang<sup>21</sup>) Lösungen gesucht und umgesetzt werden.

-

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Auch in einem geklärten Verfahren der nachträglichen Zertifikation von in erprobter, nachgewiesener Praxis erworbenen Qualifikationen.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage A - Tabelle zentrale Herausforderungen bei Umsetzung der "Augsburg-Idee"

### Empfehlungen zur Umsetzung der "Augsburg-Idee":

(12) Die bisher nicht sehr ausdifferenzierte **Fort- und Weiterbildungslandschaft** in der ELKB wird zügig so weiterentwickelt, dass die Zusatzqualifikationen erworben werden, die es Mitgliedern unterschiedlicher Berufsgruppen (auf ihren Basisqualifikationen aufsetzend) möglich macht (*oder: berechtigt*), sich auf entsprechend qualifizierte Stellen zu bewerben.

Dazu gehören auch bestimmte Leitungspositionen mit entsprechenden Leitungs- und Geschäftsführungsqualifikationen.

Die Liste der vorläufig so geklärten möglichen Angebote muss durch den LKR zustimmend zur Kenntnis genommen werden und kann dann bei Ausschreibungen von Stellen verwendet werden.

- → Die für die Berufsgruppenreferenten unter Federführung von Abt F 2.2 (Fortund Weiterbildung) in Zusammenarbeit mit der HFK 9
- → Finanzielle Konsequenzen: Hier muss im Zug der konzeptionellen Ausarbeitungen geklärt werden, ob dies tatsächlich weitgehend durch Umschichtungen im jeweiligen Budgets der für die Fort- und Weiterbildungen der Berufsgruppen zuständigen Fachabteilungen finanziert werden kann, oder hier weitere Mittel erforderlich sind
- (13) Die Fragen, die sich vor allem im parochialen und dekanatsweiten Dienst im Blick auf die "Reichweite" der Dienstordnung für die "öffentliche Verkündigung und die Leitung der Feier der Sakramente" für alle Berufsgruppen, die durch Beauftragung berufen werden, ergeben, werden zeitnah durch den LKR geklärt.
  - → Abt C (federführend) in Abstimmung mit den Regionalbischöf\*innen
- (14) Die im Anhang aufgelisteten weiteren **notwendigen auch rechtlichen Klärungen** im Blick auf
  - die Kirchengemeindeordnung (möglicherweise auch KiVerf Art 23 I)
     Dekanatsbezirksordnung, Verordnungen: Geschäftsführung, Mitgliedschaft im KV und/oder Dekanatssynode, Rahmen für die Wahrnehmung der Hauptverantwortung und/oder Geschäftsführung in einem Arbeitsfeld, ...; (siehe auch oben Empfehlung 8)
  - die Fragen im Zusammenhang mit der Erteilung von Religionsunterricht;
  - gute Rahmenbedingungen: Amtszimmer und Arbeitsplatz, Präsenz- und Residenzpflicht, Arbeitszeit, Zeitausgleich bei Feiertags- und Wochenenddienst;
  - die Fragen im Zusammenhang mit einer den Aufgaben angemessener Vergütung und Besoldung (Zwei verschiedene Herausforderungskomplexe:
    - a.) grundsätzlich: Vergleichbarkeit der Endämter für die jeweilige Gruppe (siehe dann E 19, VI. Anhang: Anlage A Tabelle zentrale Herausforderungen bei Umsetzung der "Augsburg-Idee", Abschnitt C)

- b.) die Frage nach konkreten Vergütung od. Besoldung auf einer Stelle, deren Aufgaben klar beschrieben sind: Empfehlung: Lösung suchen über nicht ruhegehaltsfähige Zulagen);
- die Frage, inwieweit auch Dienstverträge und Anstellungen über die ELKB hinaus (Dekanatsbezirke, Kirchengemeinden, Einrichtungen, ...) mit berücksichtigt werden sollen;
- sowie die Fragen der Akzeptanz für diese Einsätze vor Ort und im Kollegenkreis (siehe Empfehlung 21)

werden in einer Arbeitsgruppe bis zu einem Beschlussvorschlag weiter bearbeitet. Leitend ist dabei: Gleiche Aufgaben, gleiche oder vergleichbare Qualifikation, vergleichbare Rechte, vergleichbare Pflichten, (annähernd) gleiche Besoldung oder Vergütung (durch nicht ruhegehaltsfähige Zulagen)

- → Die für diese Berufsgruppen zuständigen Abt. C (Kirchliches Leben) und F (Personal) unter Federführung von Abt F in enger Abstimmung mit Abt E (Gemeinde) und Abt B (Finanzen) mit Anhörung des VKM und seiner Fachgruppen
- → Unter Einbeziehung der ARK
- → Finanzielle Konsequenzen:
  - sofern die Addition von bisheriger Eingruppierung + (nicht ruhegehaltsfähiger)
     Zulagen die Dotierung der jeweiligen Einsatzstelle nicht übersteigt: im höchsten Fall kostenneutral.
  - 2. Wenn dabei allerdings die Frage der jeweils möglichen Endstufe der Besoldung oder Vergütung für den Einsatz einer Berufsgruppe im gehobenen Dienst (A9/E9 bis max. A12 oder E12) neu geklärt werden sollte, könnten Mehrkosten bei späteren Einsätzen durch Besitzstandswahrungsrechte entstehen. Für Mitarbeitende in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen wären in diesem Fall auch Auswirkungen auf Versorgungsleistungen zu berücksichtigen (siehe dazu dann aber grundsätzlich unten E 19 und den Bericht des Arbeitsausschusses Versorgung ebenfalls auf der Frühjahrssynode 2019)<sup>22</sup>
- (15) Die Möglichkeiten zum Wechsel in einen anderen Ausbildungsweg oder im Verlauf der Berufsbiographie in einen anderen Beruf werden überprüft mit dem Ziel, bei Sicherstellung des Qualitätsniveaus weitere, auch berufsbegleitende Wege zu eröffnen. Dies könnte beispielsweise für Absolvent\*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten (siehe E 27), aber auch für andere kirchliche und möglicherweise auch nicht kirchliche Berufsgruppen (siehe E 24-26) neue Chancen zur Arbeit in der ELKB eröffnen. Gedacht ist dabei nicht nur an Wege in den Pfarrberuf, sondern beispielsweise auch in eine Verwaltungslaufbahn.

Hier zeichnen sich möglicherweise auch noch weitere Optionen ab.

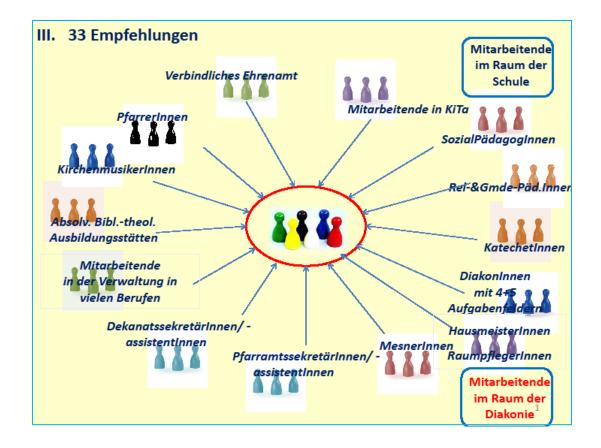
Notwendig ist auch eine Klärung und Kommunikation bereits vorhandener Pfade.

-

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage A - Tabelle zentrale Herausforderungen bei Umsetzung der "Augsburg-Idee"

Es wird auch geklärt, welche gangbaren Wege in verschiedenen biographischen und Situationen und familiären Verantwortungen dafür eröffnet werden können (Stichwort: berufsbegleitendes Studium, Aufbaustudium oder Weiterqualifikation bspw. für einen Einsatz in der Verwaltung oder für die Pfarrverwalterausbildung). Geklärt wird dabei auch, welche Finanzierungsmöglichkeiten: Darlehen, Stipendium, bezahlte Aufgabenübernahme während des Studiums angeboten werden können. Dabei werden auch Qualitätsstandards geklärt und vor allem gegenüber den späteren Einsatzverantwortlichen garantiert.

- → Die für diese Berufsgruppen bisher zuständigen Abt. C (Kirchliches Leben) und F (Personal) unter Federführung von Abt F in enger Abstimmung mit Abt E (Kirchengemeindeämter, Verwaltungsstellen und Kirchensteuerämter), Abt A (LKA) unter Einbeziehung möglicher Partner bei der Aus- oder Weiterbildung.
- (16) Die durch diese **Empfehlungen** eröffneten Möglichkeiten werden im Zuge der Vorbereitung und dann Ausgestaltung der Landesstellenplanung 2020 weiter **geprüft** und **entwickelt** und dann (gegebenenfalls) **Teil des Rahmens für die Umsetzung der Landesstellenplanung vor Ort**.
  - → Abt F 1.1 (Personal)



# C. Gut, gerne und wohlbehalten im Miteinander verschiedener Berufe im Arbeitsfeld Kindertagesstätten

Im Verlauf des Prozesses ist sehr deutlich geworden, dass es für dieses Arbeitsfeld eines eigenen Projektes bedarf, um die Herausforderungen im Bereich der evangelischen Kindertagesstätten in der ELKB und bei den verschiedenen diakonischen Trägern mit seinen 14.000 Mitarbeitenden wahrzunehmen und dann daraus Empfehlungen abzuleiten.<sup>23</sup> Deshalb hier die **Empfehlung**, diesen notwendigen **Prozess** aufzusetzen:

(17) Es wird ein Projekt/Prozess initiiert, in dem die Herausforderungen im Bereich der evangelischen Kindertagesstätten in der ELKB und bei den verschiedenen diakonischen Trägern präzise wahrgenommen werden, um dann auf der Basis einer sorgfältigen Analyse daraus Empfehlungen für das Miteinander der Berufe in diesem Arbeitsfeld und für gute Rahmenbedingungen für die konkrete Arbeit abzuleiten.
Auch das Zusammenspiel zwischen Leitung, Geschäftsführung und Trägervertretung wird hier in den Blick genommen werden müssen.
Darüber hinaus zeigen die Erträge des Workshops in Bayreuth, die Arbeit in der BegleitKonsultation und der Ertrag des Auswertungsworkshops, dass dabei auch wesentliche Erkenntnisse für das Zusammenspiel von Kirchengemeinden und KiTas (in welcher Trägerschaft auch immer) zu erwarten sind.

Die in II. Porträts der Berufsgruppen und VI. Anhang: Anlage D zu Empfehlung 17 gesammelten Herausforderungen, Fragen und Vorschläge werden in diesem Projekt mit bedacht werden.

→ Abt E (Gemeinden; hier: Kindertagesstätten) mit Abt D (Bildung; hier: frühkindliche Bildung) und Abt F (zuständig für die Evangelische Hochschule Nürnberg) gemeinsam mit dem Evang. KITA-Verband Bayern

\_

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage D - Selbstvorstellung der Berufsgruppen

# D. Gut, gerne und wohlbehalten im Miteinander verschiedener Berufe im Arbeitsfeld Verwaltung

Auch für den Bereich der Mitarbeitenden in der Verwaltung in den Verwaltungsstellen, den Kirchengemeindeämtern und dem Landeskirchenamt mit seinen nachgeordneten Dienststellen (Landeskirchenstelle, Kirchensteuerämter, Büros der Regionalbischöfe) gilt ähnliches. Erste Gespräche und auch erste Erträge aus anderen Bereichen machten rasch deutlich: Viele verschiedene Ausbildungswege, unterschiedlichste Qualifikationen und verschiedenste staatliche, kommunale und privatwirtschaftliche Konkurrenzen auf dem Arbeitsmarkt, öffentlichrechtliche und privatrechtliche Dienstverhältnisse im gleichen Arbeitsfeld neben einander. Auch hier bedarf es eines eigenen Projektes, um die vielfältigen Herausforderungen für das Miteinander der vielen Berufe im Arbeitsfeld und für transparente, faire und hilfreiche Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden präzise wahrzunehmen, zu analysieren und dann Empfehlungen für ein zukunftsträchtiges Arbeiten zu entwickeln.<sup>24</sup>

### Deshalb die Empfehlung

- (18) Es wird ein **Projekt/Prozess** initiiert, in dem die **Herausforderungen im Bereich der Verwaltung in der ELKB** präzise wahrgenommen werden, um dann auf der Basis einer sorgfältigen Analyse daraus Empfehlungen für das Miteinander der Berufe in diesem Arbeitsfeld und für gute Rahmenbedingungen für die konkrete Arbeit abzuleiten.

  Dieses Projekt muss eng abgestimmt sein mit dem weit fortgeschrittenen Projekt VfKG (Verwaltungsdienstleistung für Kirchengemeinden).
  - → Abt E (Gemeinden und Kirchensteuerämter) in Zusammenarbeit mit Abt A (Leitung des Landeskirchenamtes), Abt F 2.2 PE und VfKG-Projekt
  - → Mit Einbindung von VKM, Gesamtausschuss Mitarbeitendenvertretung, sowie ARK

-

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage D - Selbstvorstellung der Berufsgruppen

# E. Gut, gerne und wohlbehalten im jeweiligen Beruf/Engagement in der Kirche: zur Stärkung von Berufsgruppen und ihrer Profile

Viele der gemeinsam erarbeiteten Vorschläge, die aus der Sichtung der Erträge des Prozesses erwachsen sind und ursprünglich von einzelnen Berufsgruppen eingebracht wurden, sind bereits in den bisher vorgestellten Empfehlungen enthalten und werden hier nicht erneut vorgestellt.

- (19) Zur transparenten und fairen Besoldungsstruktur<sup>25</sup>: Es wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die angesichts der sichtbar gewordenen Unterschiede die Herausforderungen und Rahmenbedingungen für die privat-rechtlichen und öffentlich-rechtlichen Eingruppierungen für Diakon\*innen, Religionspädagog\*innen, B-Kirchenmusiker\*innen, Sozialpädagog\*innen und Absolvent\*innen biblisch theologischer Ausbildungsstätten im parochialen, dekanatsweiten und landesweiten Dienst in den Blick nimmt, mit dem Ziel eine vergleichbare, transparente und faire Lösung für alle Berufsgruppen mit Bachelorabschluss zu finden (vgl. dazu auch Empfehlung 14).
  - → Abt F (Personal) federführend zusammen mit Abt B (Finanzen) unter Einbindung der weiteren Abt.
  - → Finanzielle Konsequenzen: Muss noch genauer untersucht werden, aber bereits absehbar.
- (20) Entwicklung von alternsgerechten Arbeitsplätzen<sup>26</sup>: Es wird eine Arbeitsgruppe u.a. mit Mitgliedern aus allen zuständigen Abteilungen eingesetzt, die angesichts der stufenweisen Verlängerung der Lebensarbeitszeit Vorschläge zur Gestaltung von altersgerechten Arbeitsplätzen für alle Berufsgruppen entwickelt (vgl. dazu auch schon Empfehlung 18 aus dem Berufsbildprozess Pfarrer, Pfarrerin); insbesondere im Blick auf die Reduzierungen körperlicher und psychischer Belastungen einerseits und die Möglichkeiten, erworbene Kompetenzen und Erfahrungen andererseits verstärkt in den Dienst einzubringen.

Das wird wahrscheinlich in PuK-Gestaltungsräumen mit mehreren Arbeitsplätzen, bzw. Stellen leichter gelingen, in denen eine andere Aufgabenverteilung auch zwischen den jeweiligen Berufsgruppen gestaltet werden kann, in denen auch leichter Aufgaben verlagert werden und damit Dienstverhältnisse reduziert werden könnten, wo Senior-Junior-Modelle realisierbar werden, ...

Anders gelagerte, aber nicht minder herausfordernde Situationen gibt es in körperlich anstrengenden Aufgabenfeldern, wie zum Beispiel in der Pflege, wo ebenfalls einerseits

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Siehe oben Empfehlung 15 und VI. Anhang: Anlage A - Tabelle zentrale Herausforderungen bei Umsetzung der "Augsburg-Idee"

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> Der Begriff " alternsgerecht" meint, dass für jede Stufe der beruflichen und persönlichen Entwicklung auf die entsprechende gesundheitsorientierte Passung in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen geachtet wird.

Entlastungen gefunden werden müssen, andererseits Möglichkeiten zum Aufgabenwechsel – beides in Teams leichter realisierbar.

Wege zu finden, wie ein vorgezogener Ruhestand oder Rente (nach 40 Dienstjahren oder früher) für Arbeitnehmer\*in und Arbeitgeberin darstellbar sein kann, wird im Arbeitsausschuss Versorgung beraten.

- → Abt F (Personal) federführend in Abstimmung mit dem PuK-Prozess und dem Arbeitsausschuss Versorgung
- (21) Zur **Berufsgruppe der Pfarrer\*innen**: vgl. dazu vor allem die 21 Empfehlungen, die im Prozess: Berufsbild Pfarrer, Pfarrerin erarbeitet wurden.<sup>27</sup>

Die darüber hinausgehenden kommenden Vorschläge aus der Berufsgruppe zum Miteinander sind in die Empfehlungen (2), Personalentwicklung), (3) Aus-, Fort- und Weiterbildung, (5) Modelle, (7) Rahmenbedingungen, (8) Leitung und in die Umsetzung der "Augsburg-Idee" (12)-(16) eingearbeitet.

Entscheidend wird für die Akzeptanz und Umsetzung vor Ort insbesondere der Augsburg-Idee sein, dass die Profile und Qualifikationen der je beteiligten Berufsgruppen und Personen klar erkennbar bleiben und die besondere vor allem theologische Qualifikation des Pfarrberufs in der Praxis nachvollziehbar, darstellbar und erkennbar ist und bleibt.

Eine Herausforderung bleibt bisher auch eine angemessene Lösung im Blick auf den "Hundertprozentbeschluss" – auch unter Berücksichtigung eventuell ebenfalls betroffener anderer kirchlicher Berufsgruppen (z.B.: Religionspädagog\*innen).

- → Finanzielle Konsequenzen: Muss noch genauer untersucht werden, siehe Arbeitsauftrag an AG Versorgung.
- → Abt F (Personal), teilweise in Verbindung mit Arbeitsausschuss Versorgung
- (22) Zur Berufsgruppe der Kirchenmusiker\*innen: Es werden Formate entwickelt, die hauptberufliche Kirchenmusiker\*innen und Pfarrer\*innen schon in der Ausbildung, dann aber vor allem in der Praxis in eine gute Kommunikation und zu dauerhaft gelingender produktiver Zusammenarbeit bringen in gegenseitigem Respekt vor der jeweiligen fachlichen Kompetenz.
  - → Abt F (Personal) und Abt C (Kirchenmusik)

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Vgl. VI. Anhang: Anlage F - Pfarrer, Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten. Abschlussbericht des Berufsbildprojektes.

Empfehlung 20 zum Miteinander der Berufsgruppen war der Startpunkt zu diesem Prozess.

### (23) Zur Berufsgruppe der Diakon\*innen

Zwei Herausforderungen rücken hier in den Vordergrund:

- Angesichts des gesellschaftlichen Wandels, der ein breites sozialdiakonisches Aufgabenspektrum bereithält, wird die Herausforderung größer, kommunale oder private Träger, aber auch diakonische Unternehmen davon zu überzeugen, dass der Einsatz von Diakon\*innen einen Mehrwert im Blick auf Qualifikation, Einsatz und Arbeitszeit (plus zwei Stunden) birgt, der eine höhere Eingruppierung rechtfertigt. Hier werden auch Formen und Möglichkeiten entwickelt bzw. weiterentwickelt müssen, wie Diakon\*innen dabei Unterstützung und Anerkennung durch die ELKB erhalten können und wie die Mehrkosten unter den drei Akteuren Rummelsberger Gemeinschaften (Verein), jeweiliger Arbeitgeber und der ELKB als Dienstherrin der Diakon\*innen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis akzeptierbar aufgeteilt werden.
- Im Bereich der ELKB ist die Berufsgruppe mit ihrem Profil prädestiniert, das Thema Gemeinwesendiakonie voranzubringen. Hierfür braucht es eine strukturelle, stärkende Weiterentwicklung der sozialräumlichen Rolle von Kirche und Diakonie, um den Herausforderungen begegnen zu können.
   Verstärkt werden noch nicht mögliche Synergien im Bereich Personal und Immobilien gehoben. (siehe dazu auch Empfehlung 31)
- → Abt F (Personal) und Abt D (zuständig für Diakonie) und Abt E (zuständig für Immobilien im Bereich KG, Pfarrei und Dekanatsbezirk)

### (24) Zur Berufsgruppe der Religionspädagog\*innen

Eine Arbeitsgruppe wird Vorschläge für attraktivere Rahmenbedingungen für einen Einsatz in der Gemeindepädagogik und Jugendarbeit entwickeln (siehe hier auch Empfehlung 15)

Bleibende Herausforderung hier ist auch die Suche nach einer angemessenen Lösung für die Gruppe der aufgrund früher kirchenleitender Entscheidungen in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehenden Mitglieder der Berufsgruppe.

→ Finanzielle Konsequenzen: Muss noch genauer untersucht werden, aber bereits absehbar (keine neuen Fälle, aber größere Zahl von DV).

Hingewiesen sei hier auf die im Rahmen des Projektes RU 2026 weiter vorangeschrittenen Bemühungen der Fachabteilung D, für Religionspädagog\*innen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu eröffnen (z.B.: Schulreferentenfunktion als "Aufstiegsamt").

→ Abt D (Bildung, zuständig für Religionsunterricht und Lehrkräfte) und Abt F (Personal)

#### (25)Zur Berufsgruppe der Katechet\*innen

Eine Arbeitsgruppe wird klären

- o welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Berufs (Einsatzmöglichkeiten in Schulseelsorge, Notfallseelsorge, Ganztagesschule, Lebensraum Schule,...) eröffnet werden können? (siehe hier auch Empfehlung 15)
- o b dafür ein "Oberseminar" im Sinne der Weiterqualifizierung (z.B. für Einsätze an anderen Schularten) eingerichtet werden soll?
- ob eine Ausweitung der Einsätze von Katechet\*innen über das Regelstundenmaß von 13 Schulwochenstd. (= 20 Zeitstunden) hinaus möglich ist und wenn ja, welche Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssen?
- und: wie die seit drei Jahren geklärte gottesdienstliche Einführungshandlung (siehe § 3 KatG von 2015) flächendeckend bekannter gemacht werden kann.
- → Abt D (zuständig für Religionsunterricht und Lehrkräfte, Bildungsarbeit)

#### (26)Zur Berufsgruppe der Sozialpädagog\*innen

Es wird verbindlich geklärt, welche Qualifikationen und Studienabschlüsse anerkannt werden können und welche Fort- und Weiterbildungen notwendig sind, um im kirchlichen Dienst zu arbeiten.

Diese Klärung hilft dann auch weiter, welche Möglichkeiten die ELKB "Quereinsteiger\*innen" anbieten kann, bei ihr zu arbeiten (siehe hier auch Empfehlung 15).

→ Abt F (Personal) in Zusammenarbeit mit allen anderen Abteilungen

#### (27)Zur Berufsgruppe der Absolvent\*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten:

Es wird geklärt, welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten in andere Arbeitsfelder für die Personen dieser Gruppe und ihrer jeweiligen bisherigen Qualifikation möglich und welche Weiterqualifikation dafür notwendig sind.

Notwendig ist auch eine Klärung und Kommunikation bereits vorhandener Pfade. Es wird auch geklärt, welche gangbaren Wege in verschiedenen biographischen und Situationen und familiären Verantwortungen dafür eröffnet werden können (Stichwort: berufsbegleitendes Studium, Aufbaustudium oder Weiterqualifikation bspw. für einen Einsatz in der Verwaltung oder für die Pfarrverwalterausbildung). Geklärt wird dabei auch, welche Finanzierungsmöglichkeiten: Darlehen, Stipendium, bezahlte Aufgabenübernahme während des Studiums angeboten werden können. Dabei werden auch Qualitätsstandards geklärt und vor allem gegenüber den späteren

- Einsatzverantwortlichen garantiert (siehe hier auch Empfehlung 15).
- → Abt F (Personal) in Zusammenarbeit mit allen anderen Abteilungen
- → Finanzielle Auswirkungen: Je nach Modell der Unterstützung von Menschen in der Mitte ihres Lebens auf dem Weg in den Pfarrberuf.

### (28) Zur Berufsgruppe der Pfarramts- und Dekanats-Sekretär\*innen und Assistent\*innen:

Es werden die im abgeschlossenen Projekt entwickelten Möglichkeiten (Stichwort: Leitlinien und Musterdienstanweisung), auch der Weiterentwicklung für einen Einsatz als Assistent\*in, Stück für Stück umgesetzt und dann in drei Jahren (2021) evaluiert.

→ Abt E (Gemeinden)

### (29) Zur Berufsgruppe der Mesner\*innen/Kirchner\*innen und analog der Hausmeister\*innen

Die aktuellen Entwicklungen, vor allem anhaltende Stundenreduzierungen aufgrund von der finanziellen Situation geschuldeten Haushaltsentscheidungen von Kirchenvorständen und die damit verbundene Übertragung der Aufgaben auf geringfügig Beschäftigte oder ehrenamtliche Übernahme von Mesnerdiensten stellt die ganze Berufsgruppe vor eine große Herausforderung.

Es ist, analog zum Projekt Berufsbild Pfarramtssekretär\*in/Assistent\*in eine genaue Wahrnehmung und Analyse der Situationen notwendig, um die Qualität der Aufgabenwahrnehmung auch in Zukunft gewährleisten zu können.

Dabei kann auch das innerberufliche Verhältnis von hauptberuflichem, nebenberuflichem und ehrenamtlichem Arbeiten als Mesner\*in geklärt werden – im Blick auf die jeweils mögliche Wahrnehmung von Aufgaben und Verantwortung ebenso, wie im Blick auf das jeweilige Berufsethos.

Eine Musterdienstordnung und zugehörige Leitlinien erscheinen dafür hilfreich. Die bestehenden Fortbildungsangebote im Gottesdienstinstitut müssen auf diese neuen Herausforderungen hin weiterentwickelt werden.

Aufeinander aufbauende Fortbildungen für "neue" im Beruf werden weiter oder neu entwickelt.

Eine angemessene Arbeitsplatzausstattung werden in Zukunft Standard sein: ein jederzeit zugänglicher Arbeitsplatz mit Zugang zu Computer und Internet zum Abruf von dienstlichen Emails und zur Material-Bestellung, eine angemessene Ausstattung zur Arbeitserleichterung entsprechend der Aufgaben.

→ Abt E (Gemeinden)

# (30) Zur Berufsgruppe der Lehrkräfte für das Fach Evangelische Religionslehre (Vocatio) Dieser großen Gruppe wird Aufmerksamkeit gewidmet und Möglichkeiten geklärt, wie die Vocatio als Grundlage für eine zukünftige stärkere Wahrnehmung, Kontaktpflege und Begleitung und Unterstützung der Lehrkräfte verstanden werden kann.

→ Abt D (Gesellschaftliche Dienste, Referat Raum der Schule)

### (31) Anstellungsträgerübergreifendes Miteinander

(auch Kooperationsvereinbarungen verschiedener Träger)

Chance oder Utopie: Unterschiedliche Anstellungsträger - Gemeinsam im Auftrag unterwegs

Aus dem Zusammenspiel der "PuK"-Fragen: "Wer ist noch Akteur im Raum? Wer könnte Partner werden?", den Impulsen aus der AG "Vernetztes Arbeiten" und den ausdifferenzierten Herausforderungen der ganz unterschiedlichen Räume innerhalb der ELKB für den Dienst am Auftrag der Kirche könnten bisher noch nicht oder nur vereinzelt bedachte Vernetzungen, Kooperationen, Allianzen in den Blick kommen.

Möglicherweise ist das in manchen Räumen mit weit verstreuten Einheiten (KGs, Pfarreien, Einrichtungen, ...) manchmal sogar die einzige Möglichkeit über "Mini-Teams" (Pfr – Sekr./Assist. – Vertr.Pers. KV) hinaus weiter zu denken?

#### Was könnte hier alles möglich sein? Und was bleibt Träumerei?

- Verschiedene ELKB- Träger (KG DB ELKB): -> Vernetzung!
- Kirchliche Träger Vereine vor Ort: gute Erfahrungen weiter ausbauen
- Kirchliche Träger Diakonische Träger (DiakVerein, DekDW, Große diak.
   Einrichtungen/Träger)
  - -> z.B. gute Erfahrungen im Bereich KiTa in unterschiedlicher Trägerschaft, KG und DW
  - -> vgl. erste Überlegungen einer gemeinsamen Immobiliennutzung (Abt E und DWB)
- Evangelische kirchliche Träger AcK-Träger
  - -> Idee eines ökumenischen "Pfarramts" in Nürnberg-Langwasser
  - -> Möglichkeiten in der Kirchenmusik ausloten
  - -> Möglichkeiten in der Bildungsarbeit ausloten
  - -> von guten Erfahrungen lernen ...; "fremdfinanzierte" Seelsorge: Krankenhausseelsorge, Hochschulseelsorge, ...
- Kirchliche Träger staatliche Träger
- -> z.B.: RU-Lehrkräfte im "Raum der Schule" (siehe Projekt "RU 2026")

Welche Chancen könnten da eröffnet werden? Was hindert (noch od. dauerhaft)? Was ermöglicht? Was unterstützt?

→ Theologisches Planungsreferat in Zusammenarbeit mit allen anderen Abteilungen

# (32) Miteinander von hauptberuflich, nebenberuflich und vereinbart ehrenamtlich Engagierten:

Unter dieser Überschrift werden Themen sichtbar, die weiter vertieft werden müssen im Blick auf die "professionelle" Wahrnehmung in "Räumen kirchlichen Handelns", an "Orten des Evangeliums" und zwar unabhängig davon, ob sie haupt- oder nebenberuflich erfolgen und ehrenamtlich.

Die breiten Erfahrungen des Zusammenspiels von Kirchenmusikern (A und B) und den vielen nebenberuflichen Kirchenmusikern, unter denen nicht so selten ebenfalls gut ausgebildete hauptberufliche Musiker\*innen zu finden sind und der sehr großen Zahl sich ehrenamtlich verbindlich über eine lange Zeit in Ensembles engagierenden Sänger\*innen und Bläser\*innen könnte zum guten Lern- und Erfahrungsfeld für die Gestaltung des Miteinanders werden.

Im Bereich der Pfarramtssekretär\*innen und zeichnet sich ebenfalls eine Herausforderung ab, die sorgfältig wahrgenommen werden muss.

Im Arbeitsfeld von Mesnerinnen und Kirchnern ist die Herausforderung virulent, die im Kurzporträt markant benannt worden.

Im Blick auf die in einer Pilotphase befindliche Entwicklung eines neuen Profils unter dem (vorläufigen) Label "Kurator" wird gerade ein weiteres Herausforderungsfeld eröffnet, wie die anregende Auswertungstagung des ersten Ausbildungsjahrgangs im November 2018 gezeigt hat.

→ Abt C (Kirchliches Leben) zusammen mit den zuständigen Abteilungen.

- F. Gut, gerne und wohlbehalten im haupt-, neben- und ehrenamtlichen Engagement im Dienst am Auftrag der Kirche: Ein Impuls zur Fortschreibung des Abschnitts III der Kirchenverfassung
  - (33) Schließlich empfiehlt die BegleitKonsulation, in einem mittelfristigen Zeithorizont den Abschnitt III der Kirchenverfassung der ELKB so zu überarbeiten, dass die im Projekt herausgearbeiteten Grundsätze für ein gelingendes Miteinander aller, die einen Beitrag zum Dienst am Auftrag der Kirche leisten, zum Tragen kommt.

    In Fortführung der 2012 erfolgten Novellierung von Art 13 zu den beiden Formen der Berufung in die öffentliche Verkündigung in Wort und Sakrament durch Ordination und Beauftragung könnte das auch ein abschließender symbolischer Akt der erfolgten Klärungen zum Miteinander im Dienst auf der Grundlage des Priestertums aller Getauften werden.

Eine systematisch verantwortete Umstellung der Reihenfolge der Artikel und einige behutsame Formulierungsänderungen könnten dies deutlich machen.

#### Aktuelle Fassung:

#### Dritter Abschnitt: Das Amt der Kirche

Art 12 Gliederung des Amtes Art 13 Berufung zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung Art 14 Weitere kirchliche Mitarbeiter Art 15 Formen kirchlicher Mitarbeit Art 16 Verantwortung der Pfarrer und Pfarrerinnen Art 17 Dienstverhältnis der Pfarrer und Pfarrerinnen

Art 19 Dienst der Lehre, der religiösen Bildung und der besonderen Seelsorge

Art 18 Verpflichtung auf das Bekenntnis

# IV. Wie wurde gearbeitet? Prozessidee und Umsetzung

## 1. Der Auftrag

Im November 2016 haben LKR und Landessynode den Auftrag zum Projekt "Das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche" erteilt. Die Empfehlung 20 aus dem Abschlussbericht des Projekts: "Berufsbild: Pfarrer, Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten" gab das Ziel des Projektes vor:

"'Arbeit in der Kirche' – Vom Auftrag der Kirche im konkreten Kontext her denken: Welche Aufgaben und welche Funktionen braucht es, wie sind sie organisiert und welche Gruppe soll sie übernehmen? Das Miteinander der Berufsgruppen auf einer neuen Basis (lutherische Berufsethik) – mehr Chancen, das Jede/r tut, was er/sie kann

- Die gute Vernetzung und intensive Zusammenarbeit der Berufsgruppen innerhalb der Kirche wird in Zukunft eine zentrale Rolle spielen. Die ELKB steht dabei (wie die anderen Landeskirchen) eher am Anfang. Es ist zweifellos eine gute Entwicklung, wenn sich die einzelnen Berufsbilder nicht unabhängig voneinander, sondern in enger Abstimmung miteinander und mit deutlichen Bezügen zueinander weiterentwickeln. Die verbindende geistliche Basis bleibt dabei das der Kirche anvertraute Amt und seine Gliederung in verschiedene Dienste zur Erfüllung des Auftrags der Kirche (vgl. KVerf, Art 12).
- Ein zentraler Baustein sind gerechte Zugangsmöglichkeiten zu Aus-, Fort und Weiterbildung in allen Phasen des Berufslebens. Hier sind in der ELKB bereits erste Schritte gegangen:
- Es gelten schon jetzt für alle die gleichen Förderrichtlinien für Supervision, Coaching und geistliche Begleitung."

#### 2. Ziel des Projekts

- Das Miteinander der Berufsgruppen in der Kirche und ein vernetztes Arbeiten f\u00f6rdern
- und die jeweiligen Profile der Berufsgruppen im Horizont der Aufgaben klären und beschreiben und die kulturellen und strukturellen Rahmenbedingungen so verbessern,
- dass alle gut, gerne und wohlbehalten ihr je eigenes profiliertes Engagement für den Dienst am Auftrag der Kirche einbringen können - geklärt in Zuständigkeiten, Verantwortungen und in der Leitung des jeweiligen Systems und mit Respekt voreinander in einer arbeitsteiligen Dienstgemeinschaft.
- Formate entdecken und exemplarisch ausprobieren und einüben, die das Miteinander von Anfang an fördern
- und Strukturen identifizieren, die dem entgegenstehen und Empfehlungen entwickeln, die für die beiden zentralen Ziele förderlich sind.

#### 3. Die Grundsätze

- schlanke Struktur / kein neuer "Riesenprozess"
- punktuelle Vertiefungen gut vernetzen mit Arbeit, die läuft
- Beteiligung mit "Eigengewinn"
- Raum für "Außen"-Perspektiven
- Perspektiven laufend einspielen: EA/Berufsgruppen/BegleitKonsulation/ LKA-Ref.

4. Die Projektgestaltung (in Vernetzung mit den anderen Prozessen in der ELKB)

Ein Abschlussbericht mit Empfehlungen für die konkrete Weiterarbeit am Thema wurde für die Frühjahrssynode 2019 verabredet. Der LKR hat OKR Dr. Nitsche zum Projektleiter bestellt.

In Anlehnung an die Projektgestaltung von "Berufsbild: Pfarrer, Pfarrerin" wurde dann auch dieses Projekt aufgesetzt:

- Eine **BegleitKonsultation** wurde installiert, in der alle relevanten Perspektiven (Mitarbeitende in den verschiedenen Berufsgruppen, Synodale- und LKR-Perspektive, Referate im LKA, Mitarbeitenden- und Berufsgruppenvertretungen, die ehrenamtliche Perspektive, etc. ca. 65 Personen in je nach Thema leicht variierender Zusammensetzung) vertreten waren.
- Eine **Projektgruppe** (u.a. mit Dekanin Barbara Kittelberger, LS) übernahm die operative Aufarbeitung und die Vorbereitung der jeweiligen Konsultation.
- Die enge **Zusammenarbeit mit der PuK-AG "Vernetztes Arbeiten"** wurde intensiv gepflegt (Dekanin Hanna Wirth, LS, als ständiger Gast bei MdB/ OKR Nitsche bei AG-E von PuK).
- Eine regelmäßiger (alle 4 Wochen) Austausch zwischen den Verantwortlichen für PuK, Landesstellenplanung, MdB unter Leitung des Abt.Leiter F mit vielen Kontakten zu den anderen laufenden Prozessen (RU 2026 – Abt D und den in Abt E angesiedelten Prozessen im Bereich der Verwaltung und der unterstützenden Berufe (Sekretär\*innen/Assistent\*innen und später dann Mesner\*innen) wurde im Verlauf des Projekts Standard.
- Eine Reihe von Workshops (u.a. eine wissenschaftliche Konsultation) vertieften, reflektierten und erzeugten neue Erträge. Treffen und Einzelgespräche, manche erweiterte Pfarrkonferenz oder auch ein ganzer Tag mit allen kirchlichen Mitarbeiter\*innen eines Dekanatsbezirks brachten eine Fülle von Perspektiven, Einsichten, Erfahrungen und Klärungsbitten zusammen.
- In Abstimmung mit den zeitgleichen Workshops in den Erprobungsdekanaten für die Landesstellenplanung und den vielen **PuK**-Veranstaltungen in der ganzen Fläche der ELKB gelang es immer mehr, gemeinsam in "PuK-Haltung" zu arbeiten und den "PuK-Ansatz" an einem zentralen Thema zu konkretisieren: Wer kann Wo Was und mit Wem zusammen im Geist des Leitsatzes zur Wahrnehmung der fünf Grundaufgaben beitragen?

LKR, LSA und die AKs der Landessynode, wie auch der OA wurden gut informiert, die Dekan\*innen und Einrichtungsleiter\*innen auf der HesselbergKonferenz 2018 eingebunden, ihrer aller Rückmeldung eingearbeitet.

Insgesamt fanden im Rahmen des Projekts über 60 Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten statt.

#### 5. Die Auswertung

Nach zwei Jahren wurde im **Auswertungsworkshop** im Januar 2019 deutlich, dass nicht nur wesentliche Einsichten und Erträge gebündelt werden konnten zu dem jetzt vorgelegten Abschlussbericht, sondern dass sich auch im Verlauf des Projekts vieles von dem anfangs Erhofften an Haltung und gegenseitigem Respekt vor der beruflichen Qualifikation bereits eingestellt hatte.

Statt nur darüber Nachzudenken, wie man miteinander arbeiten könnte, so der allgemeine Tenor bei der Auswertung, "haben wir es gemacht".

## 6. Der weitere "Fahrplan"

Nach der Synodaltagung geplant:

- → Sichtung der Beschlüsse und Klärung
- (a) wie die Empfehlungen aus den verschiedenen Berichten zu Arbeitsaufträgen gebündelt werden können, damit eine vernetzte und keine additive Bearbeitung erfolgt
- (b) Federführung und notwendige Perspektiven (hier auch finanzielle Auswirkungen abschätzen)
- → Priorisierung und Terminierung der Arbeitsaufträge

# v. Wer war beteiligt?

## Abteilungsleitung F (Personal) und Projektleitung:

OKR Helmut Völkel (bis Juni 2018), OKR Stefan Reimers (ab Juli 2018), OKR Dr. Stefan Ark Nitsche

#### **Projektgruppe** (sogenannte "8er-Gruppe"):

Armin Felten, Heinz Karrer, Barbara Kittelberger, Günter Laible, Dr. Stefan Ark Nitsche, Thomas Prieto Peral, Jonas Schiller, Uli Taube, Andreas Weigelt, Hanna Wirth (PuK-AG "Vernetztes Arbeiten")

**Mitwirkende Personen** (BegleitKonsultation, wissenschaftliche Konsultation, Workshops, Treffen mit Berufsgruppenvertretungen):

Horst Ackermann Sprecher der Berufsgruppe Absolventinnen Bibl.-Theol. Ausbildungsstätten

Claudia Ahrens-Wunderlich Stv. Verwaltungsleiterin Kirchengemeindeamt Landshut

Petra Anneser Leitung Schuldnerberatung, Diakonie Landshut

Katharina Bach-Fischer Vikarin, VBV

Manuela Berghäuser Leitung Matthäusstift Landshut

Gerhard Berlig Referent Landeskirchenamt, Arbeitsrecht

Jochen Bernhardt Referent Landeskirchenamt, Religionsunterricht/Berufsgruppenreferent

Relpäd + Kat.

Peter Bertram Dekan, Dekanat Traunstein

Detlev Bierbaum OKR, Mitglied im Landeskirchenrat, Leiter Abteilung D

Brigitta Bogner Dipl.-Rel.- Päd. (FH), Mitarbeiterin PUK

Ulrike Bracks Pfarrerin, Studienbegleitung

Dr. Julika Bake Fortbildungsreferentin Studienzentrum Josefstal

Ursula Brecht Dekanin, Dekanat Neustadt/Aisch

Dr. Günter Breitenbach Rektor der Rummelsberger Diakone und Diakoninnen Gabriele Brosig Verwaltungsfachkraft Kirchengemeindeamt Landshut

Dr. Wolfgang Bub Dekan, Dekanat Passau

Prof. Dr. Peter Bubmann Institut für Praktische Theologie, FAU Sabine Buchta Diakonin, Ergolding, Jugendarbeit

Christoph Burger Pfarrer, Referent des Regionalbischofs im Kirchenkreis Augsburg

Malvine Bürkle Leiterin Kinderkrippe Landshut

Kurt Büttler Posaunenchorleiter Auferstehungskirche Landshut

Dr. Matthias Büttner Dekan, Dekanat Bad Neustadt

Christiane de Vos OKRin, Referentin für Hochschulwesen und theol.-kirchl. Ausbildung

Patrick Demke KITA-Leiter

Sabine Dempewolf Pfarrerin, Studienleiterin Predigerseminar Nürnberg

Peter Dienst Diakoninnen und Diakone Rummelsberg Jörg Dittmar Dekan, Dekanat Kempten/Allgäu

Wolfgang Döberlein Prorektor der Hochschule für evangelische Kirchenmusik Bayreuth

Dr. Martin Dorner Pfarrer, Projektleitung Diakonisches Lernen

Bettina Draxinger Projektassistentin EBW Landshut

Claudia Dürr Pfarrerin, RPZ, Heilsbronn
Barbara Düsel Religionslehrerin Vilsbiburg

Magdalena Endres Doktorandin über religionspädagogische Professionalität

Johannnes Eppelein Praktikant Kirchenmusik

Dr. Christian Eyselein

Pfarrer, Pastoralkolleg und Augustana-Hochschule
Bärbel Fath

Fachgruppenleitung S+V im VKM Bayern e.V.

Sebastian Feder

Diakon, Evang. Hochschule Nürnberg

Armin Felten Pfarrer, Leiter der Gemeindeakademie Rummelsberg

Dr. Gotthard Fermor Leiter des PTI Bonn und Prof. für Gemeindepädagogik an der FH Bochum

Eberhard Feucht Dekan, Dekanat Herrenberg (Württemberg)

Erik Fiedler Verwaltung

Christiane Fischl Mesnerin/Kirchnerin
Matthias Flinner Religionslehrer

Dr. Regina Fritz Pfarrerin, Studienleiterin Predigerseminar Nürnberg

Matthias Frör Pfarrer, Dingolfing

Rainer Fuchs Diakon Philippuskirche München Holger Geisler Dipl.-Rel.-Päd. (FH), VERK AK Recht

Heidi Glanzer- Außerbauer

Volker Gloßner

KMD Dekanatsbezirk Landshut

Susanne Gloßner

Pfarrerin, Christuskirche Landshut

Christine Gölkel

Pfarramtssekretärin Hersbruck

Hartmut Grosch

Pfarrer, Klinikseelsorge Landshut

Gerhard Gruner Diakon, Stadtmission Nürnberg, Landessynode

Johannes Grünwald KR, Personal Referat F 1.1

Thomas Guba Dekan, Dekanat Bayreuth-Bad Berneck Region Nord Monika Haberl Dipl.-Rel.-Päd. (FH), Religionslehrerin Landshut

Arash Haddad KG Vilshofen, DB Passau, Lektoren-/Prädikantendienst im Ehrenamt Dr. Johannes Häffner Diakon, stellv. Ausbildungsleiter Diakonenausbildung in Rummelsberg

Armin Hamann Rel.-Päd., RPZ – Ausbildung ReligionspädagogInnen

Margit Härtinger Pfarramtssekretärin Dingolfing
Ute Hartl Pfarramtssekretärin Fürth- St. Paul
Dr. Mathias Hartmann Rektor der Diakonie Neuendettelsau

Nina Hauenstein Kita-Leitung, e+s im VKM Fachgruppenleitungsteam

Carsten Heck CVJM Fürth

Heidrun Heim-Schlobinski Erzieherin Ergolding

Corinna Hektor Pfarrerin, 1. Vorsitzende Pfarrer\*innen Verein

Heike Hendorfer Sekretärin Schulreferat Landshut

Friedemann Hennings Dipl.-Soz.-Päd., Amt für Jugendarbeit, FÖJ

Gerd Herberg Pfarrer, Geschäftsführer VKM

Sabine Hirschmann Pfarrerin, Studienleiterin Predigerseminar Nürnberg

Anne Höfflin Landesposaunenwartin der ELKB Monika Hoffmann Fachgruppe Erzieherin VKM

Jürgen Hofmann Diakon, 1. Vorsitzender im Verein der Rummelsberger Gemeinschaften zur

Förderung diakonischer und kirchlicher Arbeit

Frank Höhle Soz.-Päd.

Peter Horsche Posaunenchorleiter Dekanat Landshut

Jetmire Hoti Verwaltung EBW Landshut

Claudia Hufnagel VKM, Dekanatssekretärin Hersbruck

Peter Huschke Dekan, Dekanat Erlangen
Christine Jünger KSB Rel.-Päd. + Theologie/LA

Theresa Kailer Erzieherin

Editha Kallinger Erlöserkirche Landshut, Lektoren-/Prädikantendienst im Ehrenamt

Heinz Karrer KR, Abt F (Personal) F.3.2

Marlene Kaschel AK Recht VERK

Renate Käser Dipl.-Rel.-Päd., Landessynodale, LSA

Katharina Keinki Diakonin, Referentin Selbstverantwortliches Lernen

Dr. Hildrun Keßler Evang. Hochschule Berlin, Professorin für Gemeindepädagogik

Anja Keyser Leiterin Jugend Jugendbildungsstätte Neukirchen

Barbara Kittelberger Stadtdekanin, Dekanat München, Landessynode, OA - stellv.

Ausschussvorsitzende

Andreas Kleefeld Dekan, Dekanat Coburg

Dr. Konrad Klek Prof. für Kirchenmusik, FAU Erlangen
Klaus Klemm Mitglied des Vorstandes VKM und der ARK

Johanna Kluge Dipl.-Soz.-Päd. (FH), Referentin im Amt für Jugendarbeit Nürnberg Dr. Rolf Kluge Christuskirche Landshut, Lektoren-/Prädikantendienst im Ehrenamt

Dr. Gerhard Knodt Pfarrer, Kirchliche Studienbegleitung

Ulrich Knörr Landeskirchenmusikdirektor
Dr. Joachim König Evang. Hochschule Nürnberg
Christian Kopp Dekan, ProDB Nürnberg-Süd

Dr. Jürgen Körnlein Stadtdekan, Dekanat Nürnberg-Mitte, Landessynode, LSA

Günter Laible Diakon, Projekt Pfarramtsassistenz
Ursula Laimer Leiterin Kindertagesstätten Ergolding
Dr. Jörg Lanckau Prof. Studiengang Religionspädagogik
Herbert Lang Diakon, Rummelsberger Brüderschaft

Holger Lang Mesner/Kirchner

Ute Lederle Katechetin, Schulreferat Landshut

Michael Lenk Pfarrer, Vilsbiburg

Dr. Manacnuc Lichtenfeld Pfarrer, Rektor Predigerseminar Michael Löhner Rel.-Päd., VERK - 1. Vorsitzender

Verena Lorz Dipl.-Rel.-Päd., Projekt "Ein Leib - viele Glieder"

Dr. Nina Lubomierski Pfarrerin, Altenheimseelsorge Landshut

Michael Maier Pfarrer, Dekanatsentwicklung Dekanat Erlangen
Ritter Manuel KR, Spiritualität + Kirchenmusik Landeskirchenamt
Michael Martin OKR, Mitglied im Landeskirchenrat, Leiter Abteilung C
Caroline Martl Religionslehrerin Mittelschule Altdorf, Landshut

Julia Maser Pfarrerin, Auferstehungskirche Bayreuth
Christoph Maser Pfarrer, Auferstehungskirche Bayreuth

Anne-Lore Mauer Rel.-Päd., VERK

Elke Meierhöfer Verwaltungsfachkraft Kirchengemeindeamt Landshut

Reinhold Meiser Kirchenmusiker

Dr. Thomas Melzl Pfarrer, Referent Gottesdienstinstitut

Kathrin Meyer Religionslehrerin

Hendrik Meyer-Magister Pfarrer, Geschäftsführung VbV
Sabrina Muck Vikarin, Erlöserkirche Bamberg
Dr. Konrad Müller Pfarrer, Leiter Gottesdienst-Institut
Benjamin Müller Diakon, Projekt "Ein Leib - viele Glieder"

Christiane Münderlein Dipl.-Soz.-Päd., Vorstand Evangelischer KITA-Verband Bayern

Martin Neukamm Diakon, Leiter der Brüderschaft Rummelsberg

Penga Nimbo Pfarrer, Dingolfing

Dr. Stefan Ark Nitsche

OKR, Mitglied im Landeskirchenrat, Regionalbischof Kirchenkreis Nürnberg

Markus Noll Verwaltungsangestellter
Bianca Nowak EBW Landshut, Verwaltung

Stefan Opferkuch Vikar

Sabine Otterstaetter-Schmidt Dipl.-Sozialpäd. (FH), Evang. Jugend Nürnberg, zuständig für Ehrenamt

Ulrike Parchent KV + Präsidium Dekanatsausschuss Dekanat Bayreuth

Hans-Peter Pauckstadt-Künkler Landessynode Grundfragenausschuss Annika Peter Diakonin, LA-CK + LA-AK, Jugendarbeit

Elisabeth Peterhoff Diakonin, Diakoninnen und Diakone Rummelsberg

Holger Peters Leitung Geschäftsführer Diakonie Landshut Joachim Piephans Landessynode Grundfragenausschuss

Dr. Thomas Popp Pfarrer, Studiengangsleiter Diakonik, Ausbildungsleiter der Rummelsberger

Diakone und Diakoninnen

Thomas Prieto Peral KR, Planungsreferent Landeskirchenamt

Ramona Prodöhl Kindergartenleitung

Karin Reimann Verwaltungsfachkraft Kirchengemeindeamt Landshut Stefan Reimers OKR, Mitglied im Landeskirchenrat, Leiter Abteilung F

Elfriede Reintke Leiterin Kindertagesstätten Landau

Andreas Reisberg Pfarrer, Vilsbiburg

Bianka Reitz Fachgruppenleitung S+V im VKM Bayern

Dr. Walther Rießbeck Ltd. Kirchenrechtsdirektor, Dienstrecht F4.1 Landeskirchenamt

Manuel Ritter KR, Spiritualität + Kirchenmusik Landeskirchenamt

Kathrin Roeske Dipl. ing. oec., Teamassistentin KSB

Jutta RollerGeschäftsführerin Kirchengemeindeamt LandshutEckehard RoßbergDiakon, Studienleiter Gemeindeakademie RummelsbergDr. Norbert RothPfarrer, Landessynode Grundfragenausschuss, LSARegina RothermelVerwaltungsfachkraft Kirchengemeindeamt Landshut

Alexandra Röthlingshöfer Abteilungsleitung DW - Stadtmission Bayreuth

Karin Rothmund AK Recht VERK

Andrea Ruehe-Habner Rel.-Päd., Jugendleiterin St. Peter Nürnberg

Alexandra Ruhland Erzieherin, Landau

Dirk Rumpff 2. Vorstand KITA-Verband Inge Sailer Ehrenamt Vilsbiburg

Dr. Susanne Schatz Pfarrerin, Studienleiterin Gemeindeakademie Rummelsberg

Gudrun Scheiner-Petry Pfarrerin, Leitung Amt für Gemeindedienst

Jonas Schiller Pfarrer, Theologischer Referent der Regionalbischöfe im Kirchenkreis

Nürnberg

Wolfgang Schmidt-Pasedag Pfarrer, Christuskirche Landshut

Isolde Schmucker KRin, Ausbildung + Personalentwicklung Referat F 2.1 Klaus Schmucker KR, Leitung Evangelischer Dienste in München

Anna Schnabel Erzieherin, Kindergarten Auferstehungskirche Bayreuth

Joachim Schober Organist Erlöserkirche Landshut

Robert Schön Pfarrer, Arnstorf

Jutta SchremsEvang. Jugend NürnbergChristine SchürmannDekanin, ProDB Nürnberg-Süd

Friedrich Schuster Dekan, Dekanat Fürth, Region Nord, Landessynode

Christina Seelmann Studentin, Organisatorin "Ein Leib - viele Glieder"

Kerstin Seinige Reinigungskraft Rottenburg

Christoph-Emanuel Seitz Kirchenmusiker, Dekanat Aschaffenburg

Sandra Sesselmann-El Akkaad Religionslehrerin Landshut

Hans Siegert Ehrenamt Erlöserkirche Landshut
Martin Simon Pfarrer, Amt für Gemeindedienst
Dr. Helene Skladny Evang. Hochschule Bochum
Karin Spangler Kirchl. Studienbegleitung

Oliver Spilker KR, Leiter Schulreferat Landshut

Dr. Barbara Städtler-Mach Pfarrerin, Prof., Leitung Evang. Hochschule Nürnberg

Annette Steinbauer Kirchenmusikerin

Christopher Steinlein Kindergartenbereichsleiter Siegfried Stelzner Dekan, Dekanat Landshut

Martina Stieber LabeT

Petra Stoeberer-Guenther Dipl.-Soz.-Päd. (FH), Evang. KITA-Verband Fachberaterin

Christine Stöhr Pfarrerin, Auferstehungskirche Landshut

Uli Taube Dipl.-Soz.-Päd., Referent im Amt für Jugendarbeit für Aus-, Fort- und

Weiterbildung und der Fortbildung in den ersten Berufsjahren (FEB)

Hans-Georg Taxis Pfarrer, Krankenhausseelsorge Bayern
Daniel Tenberg Pfarrer, 2. Vorsitzender Pfarrerverein

Jürgen-Hans Thimm Fachlehrer EBW Landshut
Ralph Thormählen Pfarrer, Leitung FEA

Matthias Tilgner Pfarrer, Referatsleitung Erziehung und Unterricht, Landeskirchenamt

Martin Tontsch Pfarrer, Theologischer Referent der Regionalbischöfe im KK Nürnberg bis

März 2018

Gerlinde Tröbs Rel.-Päd., RPZ, FRED und FOKED Heilsbronn

Jens Uhlendorf Pfarrer, Gottesdienst-Institut

Andreas Utzat Pfarrer, Fürnried

Theresa Valtl Kirchenmusikstudentin

Helmut Völkel OKR, Mitglied im Landeskirchenrat, Leiter Abteilung F (bis Juni 2018)

Wolfgang von Andrian KR, Referat F 3.1, Landeskirchenamt Lorenz von Campenhausen Pfarrer, Erlöserkirche Landshut

Hanjo von Wietersheim Pfarrer, Notfallseelsorge

Claudia Weber Religionslehrerin Klaus Wedel Kirchenmusiker

Andreas Weigelt KR, Fortbildungsreferat Landeskirchenamt

Sabine Wiegmann Pfarrerin, Dingolfing

Bettina Wimmer Leitung Betreutes Wohnen Diakonie Landshut

Tatjana Winkel AK Recht

Hanna Wirth Dekanin, Dekanat Rosenheim, Landessynode Barbara Wohl Dipl.-Rel.-Päd., Evang. Hochschule Nürnberg

Hiltrud Zadra Dekanatssekretärin Lohr am Main
Doris Zenns Diakonin, Evang. Hochschule Nürnberg

Dr. Thomas Zippert Prof. für Diakoniewissenschaft an der FH Bielefeld

# VI. Anhang

#### Im Heft

- A. Anlage A Tabelle zentrale Herausforderungen bei Umsetzung der "Augsburg-Idee"
- **B.** Anlage B Übersicht über Ansprechpartner\*innen für alle Berufsgruppen

## Auf beigefügtem Datenstick

- **C.** Anlage C Rummelsberger Impulse
- **D.** Anlage D Selbstvorstellung der Berufsgruppen
- **E.** Anlage E Grundlinie zur Neufassung der Kirchenverfassung Art 13 + 11 Eckpunkte für die Berufung nach CA 14 durch Beauftragung
- **F.** Anlage F Pfarrer, Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten. Abschlussbericht des Berufsbildprojektes
- **G.** Anlage G Herausforderungen im Bereich der evangelischen Kindertagesstätten
- H. Anlage H Personalberatung für alle Berufsgruppen
- I. Anlage I Personalentwicklung LKA
- J. Anlage J MdB Auftaktworkshop
- **K.** Anlage K MdB Augsburg-Workshop
- L. Anlage L MdB Auswertungsworkshop

Den Bericht und alle Anlagen finden Sie ebenfalls unter <a href="https://www.berufsgruppen-miteinander.de">www.berufsgruppen-miteinander.de</a>

# ANLAGE A zu Empfehlungen 12-16 (Augsburg-Idee) und 19 (faire u. transparente Besoldung&Vergütung) "Tabelle der Herausforderungen"

# Augsburg-Idee konkret: Berufsübergreifende Besetzungen im parochialen Dienst (Pfarrei und Dekanatsweit):

- (A) Wenn gewollt, dann notwendige Klärungen/Novellierungen
- (B) -"- , dann systemische Herausforderungen
- (C) Herausforderungen in der Praxis vor Ort <u>im parochialen Dienst</u> je nach kirchlicher "Landschaft" -> gibt es Unterschiede im Landesweiten Dienst?

Zu klärende Fragen:	Pfr*in	Diak*in   RelPäd*in Kat*in		Kat*in	KiMus*in	SozPäd*in	Abs.bibtheol.
							Ausbildungsst.
·							-

## Zu (A) notwendige Klärungen/Novellierungen dargestellt derzeit gültige Regelung: Stand (30.1.2019):

## 1.Klärung ob Umbau Weiterbildungslandschaft samt Regelungen für zertifizierte Qualifikationen

2.Berufung nach CA 14 mögl.? "Reichweite DO"	x voll	x o.Taufe./ Kas.?	x o.Taufe./ Kas.?	x o.Taufe./ Kas.?	nein/ nur ea. - -	nein/ nur ea. -	x mit Äqui-Prüf. o.Taufe./ Kas.?
3.KGO akt. Stand: 3.1 Geschäftsführung KG/Pfarrei 3.2 Mitgliedschaft im KV möglich	x	-	-	-	-	-	-
- Sitz u. Stimme:	x (alle)	-	-	-	_	-	-
- ständiger Gast o. Stimmrecht	: -	х	х	x	je nach Anst.	je nach Anst.	Je nach Anst.
3.3 Hauptverantwortung für Arbeitsfeld	x	?x	?x	-	x (ha: A u. B) (KirMusGes)	-	-

#### Zu B) Systemische Herausforderungen:

- ⇒ RU? Regelstundenmaß ad Person oder im Dek.Bez./Raum? (-> RU 2026)
- ⇒ Dienstrecht: Eingruppierungen und Zulagen? Voraussetzungen? (-siehe unten C)
- ⇒ Ist das nur in einem "PuK-Raum" möglich bei Aufgaben und Gaben orientierten Stellenbeschreibungen? Was bräuchte es dafür als Unterstützung bei Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen?

## Zu C) Praxisherausforderung vor Ort bei berufsübergreifender Besetzung

Residenzpflicht	X	nein, aber:	-	-	-	-	-
		tw.DiWohn					
Amts-/Arbeitszimmer	x	-	-	?	-	-	-
Arbeitszeit	"osz.48"	40+2	40?	unt.hält.40	-	40	40
Zeitausgleich b. Wochendarb.?	sehr unterschiedlich geregelt						
RU	6 St.Rege	-	ja/Stunden	ja	?	?	?
Eingruppierung:							
KG/Pfarrei	A13-14a	A9-11	A10-11				
	E13-E14	-	?	E9-10	B: E9-10/11	E9-10	?
Region/ Dekanat	A13-15	A10-12	A10-13				
	E13-15	-	E9-E12	E8-E11	A: E12-14	E9-11	E9-11
Landesweiter Dienst	A13-16	A11-13	A10-13	-	-		
	E13-16	-	E9-E12	-	E?-?	E11-12	E11-12
Zukünftiger Grundsatz?:							
		0					

Gleiche Aufgaben ->

-> vergleichbare Qualifikation?

Weitere Herausforderungen? u.a. Akzeptanz bei Kollegen/KV/ Kirchengemeinde ...

<sup>-&</sup>gt; vergleichbare Pflichten? -> vergleichbare Rechte? -> vergleichbare/ähnl. Besoldung/Vergütung? (-> mögliche Lösung: nicht ruhegehaltsfähige Zulagen?)

## ANLAGE B zu Empfehlung 9: Verortung aller Berufsgruppen in der LKA-Struktur

Klare Verantwortungen in der Begleitung, Weiterentwicklung des Profils, im Gegenüber zur jeweiligen Berufsgruppe und zur Berufsgruppen-Vertretung In Zukunft im engem Austausch/Verbindung untereinander und zu:

Qualifikationsreferat, Salutogenese und Personalberatung (siehe Empfehlung 9)

# Bisher, gerade in Umsetzung oder erste Ergebnisse von MdB:

In Abt A: - Mitarbeitende im LKA (Christoph Saumweber)

In Abt C: - Kirchenmusiker\*innen (Manuel Ritter)

- (inhaltlich: Aus- und Fortbildung Mesner\*innen: GoDi-Institut)

In Abt D: - Religionspädagog\*innen (Jochen Bernhardt),

- Katechet\*innen (Jochen Bernhardt)
- (inhaltlich: Schulpfarrer\*innen, Jochen Bernhardt)
- (inhaltlich: staatl. Lehrkräfte RU mit Vocatio, Matthias Tilgner)
- (inhaltlich: Frühkindliche Bildung: Erzieher\*innen, Matthias Tilgner)

In Abt E: - Sekretär\*innen und Assistent\*innen im Pfarramt (Günter Laible),

- Sekretär\*innen und Assistent\*innen im Dekanat (Günter Laible)
- Mesner\*innen (Günter Laible),
- Hausmeister\*innen (Günter Laible)
- Raumpfleger\*innen (Günter Laible)
- Erzieher\*innen (Johannes Bermpohl und Sabine Schöpf)
- Verwaltungsmitarbeitende in der Verw.-Stelle und KGAs (Dr. Alexander Stock)
- über Budget KGs und Dek.-Bez.: Soz.Päds und Absolv.Bibl.-theol.

In Abt F: - alle Pfarrer\*innen (Wolfgang von Andrian, Johannes Grünwald, Isolde Schmucker, Andreas Weigelt),

- Diakon\*innen, Sozialpädagog\*innen und Abs. Bibl.-Theol. Ausbildungsstätten(Heinz Karrer)