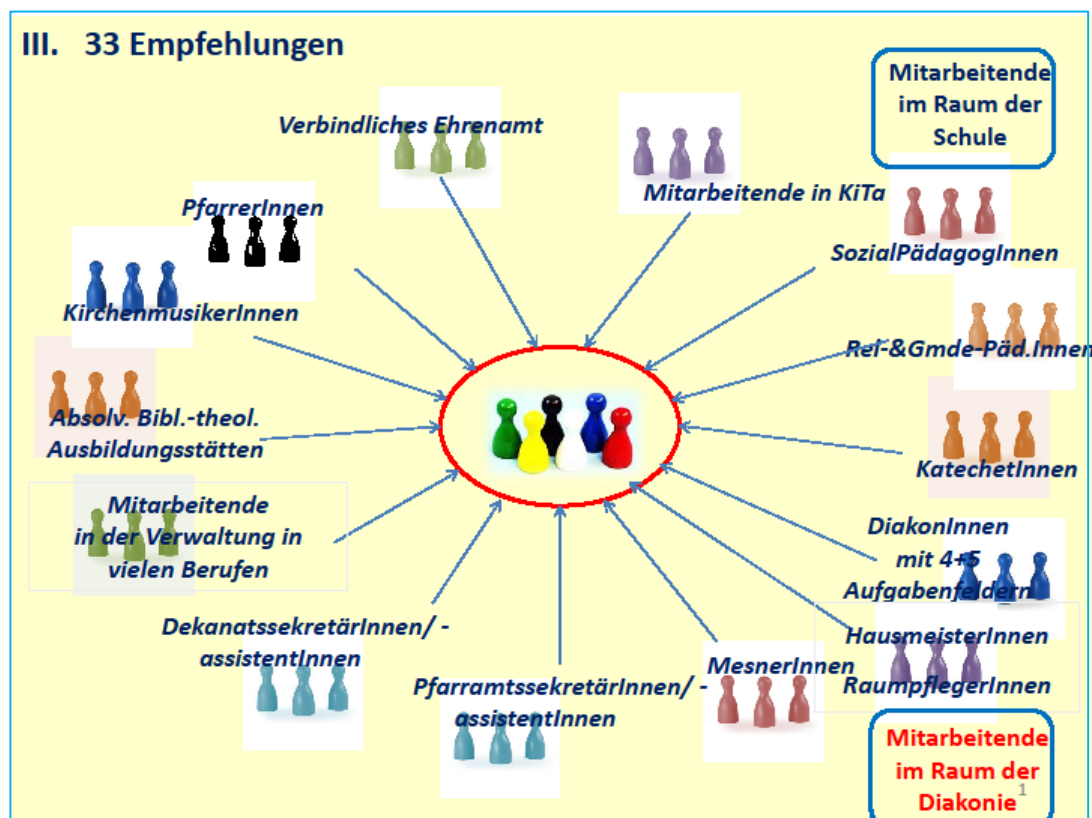


Miteinander der Berufsgruppen:

Die 33 Empfehlungen in Arbeitspakete umgesetzt
und erste Maßnahmen
(in enger Abstimmung mit PuK und LStPI)



Stand: 30.7. 2019

Die 33 Empfehlungen in Arbeitspaketen:

(E1) Gelingendes wird wahrgenommen, kommuniziert und unterstützt

A. Gut, gerne und wohlbehalten miteinander im Dienst am Auftrag der Kirche. Eine Kultur des Respekts vor den jeweiligen Qualifikationen und die notwendigen Rahmenbedingungen

Abt F (Weigelt, Schmucker, Karrer)

Abt C (Ritter)

Abt D (Bernhardt)

HFK 9 (Aus-, Fort-, und Weiterbildung
und AG QR (Qualifikationsreferat)

Im Blick behalten die jeweilige Perspektive:

alle Berufsgruppen oder verwandte Berufsgruppen

➔ E 11: Thema Mitarbeitengewinnung?

(E2) In der **Personalentwicklung** für alle Berufsgruppen wird in Zukunft verstärkt auf die Themen „Vernetztes Arbeiten“ und „Arbeiten in Teams“ geachtet.

Das heißt, 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.

- Dies könnte eine Aufgabe für Jahresgesprächsführende sein: unter der Überschrift „Kompetenz“ dezidiert den Blick auf dieses Themenfeld zu richten, zu überprüfen, was bereits vorhanden ist und ggf. notwendige Kompetenzen durch geeignete Maßnahmen nachzuschärfen.

➔ *Deshalb E2-a:*

Im Anleitungsheft für das neue MJG wird eine entsprechende Gesprächsanregung eingefügt.

-> KR A. Weigelt (Abt F)

(E3) In der **Aus-, Fort- und Weiterbildung** für alle Berufsgruppen wird in Zukunft verstärkt auf die Einübung von Respekt vor Qualifikationen, entsprechender Haltung und Erfahrungen des miteinander Arbeitens geachtet, damit:

- 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.

→ *Deshalb E3-a: Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die bereits Formen der Zusammenarbeit zum Inhalt haben (z.B.: „was stärkt mein Team“, „Umgang mit unterschiedlichen Interessen innerhalb des Teams“ etc.) werden gebündelt und um weitere notwendige und sinnvolle Angebote ergänzt.*

-> Kreis der FoBi-Anbietenden

→ *Deshalb E3-b: Berufsgruppenübergreifende Fortbildungsmaßnahmen werden gefördert (– auch hier gibt es bereits mehr als man denkt, wie ein Blick in die FoBi-Datenbank zeigt).*

-> Kreis der FoBi-Anbietenden

→ *Deshalb E3-c: Die Arbeiten an einem gemeinsamen Veröffentlichungsformat (FoBi-Datenbank ins Internet) werden fortgesetzt und intensiviert, auch gemeinsam mit dem s.g. „FoBi-Navi“ für die Diakonischen Berufe.*

-> KR A. Weigelt (Abt F)

→ *Deshalb E3-d: In 2020 wird ein Workshop im Handlungsfeld Gottesdienst durchgeführt: vor allem und zuerst mit Pfarrer*innen und hauptamtlichen Kirchenmusiker*innen (siehe die besonderen Herausforderungen in dieser Berufsgruppe in den Kurzporträts, aber auch in E 22);*

*Unter Einbindung aller vor Ort, die zum Gottesdienst in unterschiedlicher Weise beitragen: Ordinierte und Beauftragte zur öffentlichen Verkündigung, weitere Liturg*innen und Lektor*innen, Mesner*innen, mit der Organisation des gottesdienstlichen Lebens befasste Sekretär*in und/oder Ehrenamtliche, ...*

*-> LKMD U. Knörr, KR E. Ritter, Projektleiter MdB
zusammen mit weiteren*

(E4) Verstärkt gemeinsam lernen in der **Ausbildung „verwandter“ Berufe:**

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.

- ➔ *Deshalb **E4-a**: Fortführung und Weiterentwicklung des in Selbstorganisation von Studierenden entwickelten Formates Studiengangübergreifenden Arbeitens als Pilot im Dez 2020 im RPZ Heilsbronn.*
 - > **AG KSB** (Ansprechpartner Herr Dipl.Päd A. Hamann)
in Absprache mit den Berufsgruppenreferent*innen im LKA
- ➔ *Deshalb **E4-b**: Auswertung der Erfahrungen der Studiengangsreform an der EvHS Nürnberg für Rel./Gem.Päd und Diakonik nach 3 Jahren*
 - > **Berufsgruppenreferenten** (Abt. C und D mit Abt F – zuständig für Hochschule) gemeinsam mit Studiengangsleitungen
- ➔ *Deshalb **E4-c**: Prüfung der Möglichkeiten studiengangübergreifenden Lernens in den Studiengängen Theologie (Pfarramt), Kirchenmusik, Religions- und Gemeindepädagogik und Diakonik*
 - > **Berufsgruppenreferent*innen** im LKA (Abt C, D, F)

(E 5) Modelle entwickeln, wie ein **multiprofessionelles** Team 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

(E 6) bereits erprobte, im Prozess gewonnene oder noch neu zu entwickelnde **Formate für das „Miteinander“** entwickeln

- ➔ *Abt F (Personal, Dienstrecht) in Zusammenarbeit mit Abt C (Gemeindeakademie) und Abt E (Gemeinden)*
 - > Verknüpfung mit AG Erprobungsgesetz zur Landesstellenplanung (siehe E14)

(E 5) (E 6) und (E 7) gehören engstens zusammen

- ➔ *Deshalb: **E6-a**: Im erprobten Workshopformat (unter Beteiligung des Dienstrechtes) und unter Einbindung von gelingenden Erfahrungen aus Gemeindesituationen (z.B. KG Schwabach, oder München-Christuskirche) Modelle entwickeln.*
 - > die **GemAK** als Kümmerer, zusammen mit Projektleitung MdB

(E 7) Überprüfung der **kirchengesetzlichen Rahmenbedingungen** im Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereich für die Umsetzungsmöglichkeiten des neuen Konzepts. Die Kirchengemeindeordnung, die Dekanatsbezirksordnung und die jeweiligen Ordnungen für den landesweiten Dienst und nachgeordnete Einrichtungen (sowie gegebenenfalls die Kirchenverfassung, z.B. Art 23 I) werden daraufhin überprüft, ob sie dem Leitgedanken des geklärten Miteinanders der Berufsgruppen Hinderliches enthalten und gegebenenfalls Vorschläge zur Novellierung gemacht.

- ➔ *Abt E (Gemeinden) und Abt F (Dienstrecht und Landesstellenplan)*

Siehe dazu E 14: Verknüpfung mit AG Erprobungsgesetz zur Landesstellenplanung

(E 9) Abteilungsübergreifendes „**Qualifizierungsreferat**“, **Salutogenese**, **Personalberatungsstelle**, **Ansprechpartner*innen** für alle Berufsgruppen im Landeskirchenamt.

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**¹ wird berufsübergreifend aufgestellt und verstetigt.

Es gibt **Ansprechpartner*innen** für alle Berufsgruppen (Berufsgruppenreferenten) im Landeskirchenamt.²

-> die **LKA-interne AG „Qualifikationsreferat“** arbeitet bereits

(E 12) Umbau, Steuerung und Profilierung der Fort- und Weiterbildungslandschaft

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.

➔ *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*

-> **Projektleitung MdB, AG QR und HFK 9**

- *Erste Erfahrungen könnten mit einem Pilotprojekt des Gottesdienstinstituts gewonnen werden: Weiterqualifikation für Seelsorge und Kasualien in der Altenheimseelsorge.*
 - ➔ *Deshalb: E13-a: Gottesdienstinstitut in Abstimmung mit Konferenz der OKRs im Kirchenkreis (KoK) und Abt C*
-> **Projektleitung MdB, KoK, GoDi-Institut**
- *Ähnlich ertragreich könnte die Sichtung der bisherigen Qualifikationsmöglichkeiten für die Geschäftsführung einer Pfarrei werden*
-> **AG Erprobungsgesetz zur Landesstellungplanung (unten E14-a)**

(E 15) Möglichkeiten ausbauen zum **Wechsel** in einen **anderen Ausbildungsweg** oder im Verlauf der Berufsbiographie in einen **anderen Beruf**, insbesondere „**verwandter Ausbildungswege bzw. Berufe**“

¹ Vgl. VI. Anhang des Abschlussberichts: Anlage H - Personalberatung für alle Berufsgruppen

² Vgl. VI. Anhang des Abschlussberichts: Anlage B - Übersicht über Ansprechpartner*innen für alle Berufsgruppen

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.

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 oder dann in der zweiten Ausbildungsphase angeboten werden können.

Dabei werden auch **Qualitätsstandards** geklärt und vor allem gegenüber den späteren Einsatzverantwortlichen garantiert.

- ➔ Priorisiert werden soll die Umsetzung folgendermaßen:
 - zuerst im Bereich der Studiengänge Theologie, Religions- und Gemeindepädagogik, Diakonie, Kirchenmusik, Pfarrverwalter*innenausbildung;
 - später dann im Blick auf den Studiengang Sozialpädagogik und auf die Absolvent*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten
 - in einer dritten Phase dann sollen alle Berufsgruppen und die Wechselmöglichkeiten in den Blick genommen werden.

- ➔ *Deshalb: **E15-a**: Überprüfung der aktuell möglichen Berufs- oder Studiengangswchsel
-> im Zusammenspiel der **Berufsgruppenreferent*innen** in Abt. C, D und F*

Aktueller Stand (Auszug aus dem Protokoll der AG QR):

- „Wir brauchen eine viel bessere Möglichkeit zur Stellen- und Aufgabenerfassung, Abläufe, Verfahrens- und Prozessbeschreibung, Stellenbeschreibungen etc. – die müssen wir gemeinsam entwickeln und in Absprache mit Gemeindeakademie und Beratern schärfen.“
- Ziel müssen viel klarer standardisierte Stellenausschreibungen sein, damit eine entsprechende Passung zu den Bewerbern hergestellt – und im Vorfeld auch schon die nötigen Weiterqualifikationsmaßnahmen identifiziert werden können. Beides kann dabei als Hilfsmittel eine Rolle spielen: das Stellenprofil und die Stellenausschreibung. Dafür regen wir Unterstützung, Handreichung, Handwerkszeug an, was zur Verlangsamung und gleichzeitig Intensivierung des Ausschreibungsvorganges hilfreich ist.
- Auch für die notwendige digitale Erfassung der Stellenprofile ist es wichtig, dass diese stärker standardisiert werden als bisher. (Ansprechpartner?).
- Der zweite, der Haupt-Teil unserer Aufgabe als Qualifikationsreferat (QR) besteht in der Beratung und Begleitung der Personen, die für eine erfolgreiche Bewerbung nötigen Qualifikationen zu erwerben. Dazu gehört dann später auch die organisatorische und finanzielle Abwicklung der einzelnen Vorgänge.
- Das QR regt weiterhin Maßnahmen an, wo es noch Defizite in der Fortbildungslandschaft gibt – und benennt Entbehrliches
- Thema „Salutogenese“ ist ja ohnedies von Anfang an berufsgruppenübergreifend konzipiert – die angebotenen Maßnahmen werden auch tatsächlich von Mitarbeitenden aller Berufsgruppen wahrgenommen. Auch im strukturellen Bereich (z.B. neuer Entwurf zum MJG) wird zunehmend nicht nur an die Pfarrer*innen gedacht.
- Der Projektstelle „Personalberatung“ wurde bei ihrer Verlängerung insb. durch den LSA der berufsgruppenübergreifende Aspekt mitgegeben; erste entsprechende Beratungen haben bereits stattgefunden. Im Zuge der Verstetigung der Stelle im neuen Landesstellenplan muss diesem Aspekt weiter Rechnung getragen werden.
- Die schon lange positive Zusammenarbeit der Berufsgruppenreferenten im LKA wird durch die Gründung AG „Qualifikationsreferat“ fester und verbindlicher. Hier wird aber zunächst an den Inhalten gearbeitet (s.o.); ein Nachdenken über die notwendige Organisationsform soll zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

In der nächsten Sitzung soll an dem ersten Punkt gearbeitet werden:

-> was ist in Hinsicht der Stellenbeschreibungen und –profile eigentlich schon da in den einzelnen Berufsgruppen?

Dies sollten alle entsprechend vorbereiten: Ausschreibungstexte, schriftliche Infos in den Gemeinden/Arbeitsfelder, Frageraster, die im Vorfeld einer Neubesetzung/Stelleneröffnung verschickt werden o.ä.

In der übernächsten Sitzung sollten wir einen SAP-Profi anfragen (z.B. Frau Sabine Krimmer), um mit ihr mal zu überlegen, wie kleinteilig/präzise so die digitale Erfassung eines persönlichen Mitarbeiterprofils denn sein kann – und worauf man achten muss.“

B Weiterentwicklung im Beruf und berufsübergreifende Ausschreibungen und Besetzungen von Stellen

Gut, gerne und wohlbehalten im geklärten Miteinander in den Räumen kirchlichen Handelns eingesetzt und die zukünftigen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in der jeweiligen persönlichen Berufsbiographie: die „Augsburg-Idee“:

- AG „Erprobungsgesetz flankierend zu LaStPI“ bereits in Arbeit

- Abt C und RBs: zukünftige Linie E 13

- Abt F, C, D, (und E?): E 14: Besoldung/Vergütung (siehe auch E 19, E 21, E 24)

Fokus: Berufsgruppen in der Landesstellenplanung

Pfr, KiMus, Diak., RelPäds

Nicht aus dem Blick verlieren:

SozPäds und Abs. bibl.theol.Abst.

Zum Ganzen siehe Tabelle Seite 12: Überblick aktuelle Situation: Die Herausforderungen sind leicht ableitbar.

Im Zusammenspiel der verschiedenen Prozesse in der ELKB wurde deutlich, dass die genannten „verwandten“ Berufsgruppen durch 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,

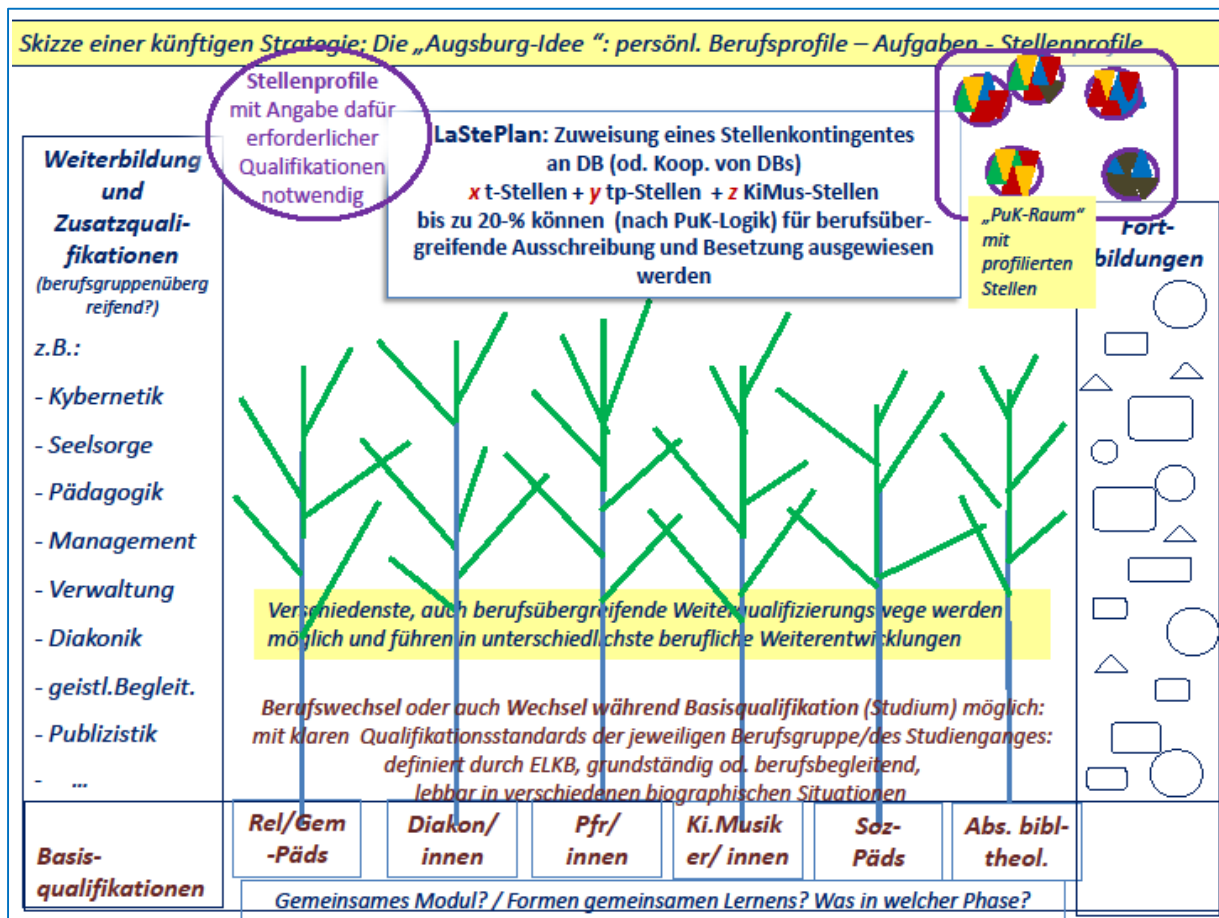
- eine deutlicher als bisher an Aufgaben und dafür notwendigen Qualifikationen orientierte Stellenbeschreibung (und Ausschreibung)
- und eine viel weitreichender als bisher in der Regel mögliche Weiterentwicklung im jeweils eigenen Beruf

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 zukunftssträchtigen Weg weisen.

Die „Augsburg-Idee“ als Graphik:



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 hat³ (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 wurde. Entscheidend ist die mitgebrachte, nachgewiesene und (durch Examina, Prüfungen, Praxisprojekte) zertifizierte Qualifikation.

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 (siehe oben E 9, E 12 und E 15).

Diese und die folgenden Empfehlungen 13-14. und 16 sind getragen von der Überzeugung, dass dies gelingen kann, vorausgesetzt, dass für die mit vielen in der Umsetzung erfahrenen Personen sehr konkret beschriebenen Fragen zur „Augsburg-Idee“ (siehe Tabelle Seite) Lösungen gesucht und umgesetzt werden.

³ Auch in einem geklärten Verfahren der nachträglichen Zertifizierung von in erprobter, nachgewiesener Praxis erworbenen Qualifikationen.

(12) Umbau, Steuerung und Profilierung der Fort- und Weiterbildungslandschaft (siehe oben Arbeitspaket A)

(13) Klärung zukünftige „Reichweite“ der Dienstordnung vor allem im Blick auf Kasualien

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.

→ *Deshalb E 13-a: nächster Schritt: RB*innen mit OKR Abt C: Rahmen abstecken – dann im LKR entscheiden*

*-> Ein Pilot mit GoDi-Institut zum Thema Beerdigungen ist schon geplant
(siehe oben zu E 12)*

(14) Für berufsübergreifende Ausschreibung und Besetzung notwendige systemische, rechtliche Klärungen - inklusive Besoldung/Vergütung

Die in der Tabelle ersichtlichen 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, ...;
- 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 E 19, und Tabelle 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 E 21) werden in einer Arbeitsgruppe bis zu einem Beschlussvorschlag weiter bearbeitet.

Leitend ist dabei: *Gleiche Aufgaben, gleiche oder vergleichbare Qualifikation, vergleichbare Rechte, vergleichbare Pflichten, angemessen vergleichbare 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:*

1. *sofern die Addition von bisheriger Eingruppierung + (nicht ruhegehaltspflichtiger) 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)⁴*

➔ Deshalb: **E 14-a:** AG: „Erprobungsgesetz zur Begleitung der LStPI“ – Abt F und E: arbeitet bereits
Besonders im Fokus: Geschäftsführung Pfarrei, Vorsitz Kirchenvorstand, ... (vgl. E 5 +6)

➔ Deshalb: **E 19-a:** Thema transparente und faire Besoldung/Vergütung
– nächster Schritt: Bildung AG, abteilungsübergreifend;
-> zuständig: Konferenz der Abteilungsleitenden

(E 15) Möglichkeiten ausbauen zum **Wechsel** in einen **anderen Ausbildungsweg** oder im Verlauf der Berufsbiographie in einen **anderen Beruf (siehe oben Arbeitspaket A)**

(E 16) Das ganze **Arbeitspaket B** ist ein **Beitrag zu Rahmen für Landesstellenplanung 2020** und deren Umsetzung vor Ort und soll deshalb zusammen mit dem Begleit-Erprobungsgesetz (siehe E 14-a) par. zur LStPI (Nov 2020) auf den Weg gebracht werden.

(E 19) transparente und faire Besoldungsstruktur: Möglichkeiten ausloten (Fokus: Berufe mit Bachelor-Abschluss oder vergleichbar)

➔ *Deshalb: E 19-a: Thema transparente und faire Besoldung/Vergütung
-> nächster Schritt: Bildung AG, abteilungsübergreifend -> AL*

➔ *Teilthema aus E 24: Klärung Vergütung im aktiven Dienst der RelPäds im priv.rechtl. DV
-> Abt D, Abt B, Abt F*

➔ *Teilthema aus E 21: Klärung Umgang mit 100%-Beschluss
-> Abt F und AG Versorgung)*

⁴ Vgl. VI. Anhang: Anlage A - Tabelle zentrale Herausforderungen bei Umsetzung der „Augsburg-Idee“, Seite 12

ANLAGE zu Empfehlungen 12-16 (Augsburg-Idee) und 19 (faire u. transparente Besoldung&Vergütung)

„Tabelle der Herausforderungen“: Beschrieben ist der aktuelle Stand, aus dem sich diese ergeben.

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 im parochialen Dienst – je nach kirchlicher „Landschaft“

-> Folgefrage: gibt es Unterschiede im Landesweiten Dienst?

Zu klärende Fragen: Aufgrund des akt. „Ist-Standes“	Pfr*in	Diak*in	RelPäd*in	Kat*in	KiMus*in	SozPäd*in	Abs.bib.-theol. Ausbildungsst.
--	--------	---------	-----------	--------	----------	-----------	-----------------------------------

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

1.Klärung ob Umbau Weiterbildungslandschaft samt Regelungen für zertifizierte Qualifikationen: Ja

2.Berufung nach CA 14 mögl.? „Reichweite DO“ mit RBs klären:ja	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	x	-	-	-	-	-	-
3.2 Mitgliedschaft im KV möglich?							
- Sitz u. Stimme:	x (alle)	-	-	-	-	-	-
- ständiger Gast o. Stimmrecht	-	x	x	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? (-> im Projekt RU 2026 Piloten zur Klärung geplant))
- ⇒ Dienstrecht: Eingruppierungen und Zulagen? Voraussetzungen? (-siehe unten C)
- ⇒ Ist das nur in einem „PuK-Raum“ möglich – bei Aufgaben und Gaben orientierten Stellenbeschreibungen? Ja!
Was bräuchte es dafür als Unterstützung bei Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen? In Klärung

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.? RU	-- -- --	sehr unterschiedlich geregelt		-- -----	-----	-----	-----
	6 St.Regel	-	ja/Stunden	ja	?	?	?
Eingruppierung:							
KG/Pfarrei	A13-14a E13-E14	A9-11	A10-11 ?	E9-10	B: E9-10/11	E9-10	?
Region/ Dekanat	A13-15 E13-15	A10-12	A10-13 E9-E12	E8-E11	A: E12-14	E9-11	E9-11
Landesweiter Dienst	A13-16 E13-16	A11-13	A10-13 E9-E12	- -	- E?-?	E11-12	E11-12
Zukünftiger Grundsatz?:							
Gleiche Aufgaben	-> vergleichbare Qualifikation?						
	-> vergleichbare Pflichten? -> vergleichbare Rechte? -> vergleichbare/ähnl. Besoldung/Vergütung? (-> mögliche Lösung: nicht ruhegehaltstfähige Zulagen?)						

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

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

- Abt E, D und Ev. KiTaVerband
- Fachgruppe ErzieherInnen VKM

(E 17) Weiterarbeit im Bereich der evangelischen Kindertagesstätten

- ➔ Erster Termin 1.8.2019 - 9.30: Projektplan entwickeln
 - > Abt D und E, Evang. Kindertagesstätten-Verband, VKM, Fachgruppe Erzieher*innen, Projektleitung MdB

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

- Abt E

(E 18) Weiterarbeit im Bereich der Verwaltung in der ELKB

- ➔ Erster Termin Herbst 2020: Projektplan entwickeln
 - > Abt E, VKM Fachgruppe Verwaltung, Projektleitung MdB

Einzelthemen:

(E 8) Thema **Leitung: Leiten, geleitet werden und sich leiten lassen**

Dauerthema: schon im Projekt: Berufsbild Pfarrer, Pfarrerin

Jetzt auch in PuK (wie geht's weiter?) – Instrumente und Haltungen

(E 10) Die Rolle des **Verbandes kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (VKM) mit seinen Fachausschüssen und des **Gesamtausschusses der Mitarbeitendenvertretung** ist bekannt und wird geschätzt

=> wie kann dieses Ziel erreicht werden?

erste Idee: über die neue Rolle

des Runden Tisches Berufsgruppen

(E 20) Entwicklung von altersgerechten Arbeitsplätzen

auch im Blick auf längere Lebensarbeitszeiten -> Thema Versorgung

Teilthema aus E 21: Klärung Umgang mit 100%-Beschluss (-> Abt F und AG Versorgung) siehe oben in Arbeitspaket B

(E 31) Anstellungsträgerübergreifendes Miteinander: Chance oder Utopie?

➔ *Pilot? Mit Diakonie?*

➔ *Vgl. Projekt Abt E: selbes Thema bei Immobilien: gemeinsame Nutzung*

(E 32) Miteinander von hauptberuflich, nebenberuflich und vereinbart ehrenamtlich Engagierten:
Klärungen herbeiführen für gutes Gelingen

-> mit Amt für Gemeindedienst

Eigenes Thema:

(E 11) Entwicklung einer **Plattform** für die **Gewinnung von Mitarbeitenden** für alle Berufsgruppen und Arbeitsfelder in der ELKB und der Diakonie:

„Bei uns können Sie vieles werden – und es macht auch noch Sinn“ – Kooperation mit Kurhessen-Waldeck angebahnt (dort läuft ein ähnliches Projekt bereits)

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

(E 21) Zur **Berufsgruppe der Pfarrer*innen**: Akzeptanz berufsgruppenübergreifender Teams und Besetzungen fördern und zukünftiger Umgang mit 100%-Beschluss

→ (siehe oben Arbeitspaket B)

(E 22) Zur **Berufsgruppe der Kirchenmusiker*innen**: Format(e) für gelingende Zusammen-arbeit von Berufsgruppen jeweils vor Ort (Fokus: Gottesdienst, Fokus: Veranstaltungen)

→ **Siehe oben Arbeitspaket A zu E 3 und E3-d**

(E 23) Zur **Berufsgruppe der Diakon*innen**: Klärung der Ziele und der Unterstützung des Einsatzes der Berufsgruppe im diakonischen und außerkirchlichen Arbeitsmarkt

Zu (E 24) bis (E 27): berufliche Weiterentwicklung ermöglichen und neue Einsatzfelder erschließen (teilweise in Abstimmung mit dem Freistaat); Augsburg-Idee konkret – siehe Langtext der Empfehlung

(E 24) Zur **Berufsgruppe der Religionspädagog*innen**: jeweils spezifische Möglichkeiten der Augsburg-Idee *und* Herausforderung der **Unterschiede** der früher so begründeten **priv.-rechtl. und öffentl.-rechtl. Dienstverhältnisse bearbeiten**

(E 25) Zur **Berufsgruppe der Katechet*innen**: jeweils spezifische Möglichkeiten Augsburg-Idee

(E 26) Zur **Berufsgruppe der Sozialpädagog*innen**: jeweils spezifische Möglichkeiten Augsburg-Idee

(E 27) Zur **Berufsgruppe der Absolvent*innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten**: jeweils spezifische Möglichkeiten Augsburg-Idee

(E 28) Zur **Berufsgruppe der Pfarramts- und Dekanats-Sekretär*innen und -Assistent*innen**: bereits vorhandene Leitlinien und Musterdienstanweisungen umsetzen und dann evaluieren

(E 29) Zur **Berufsgruppe der Mesner*innen/Kirchner*innen** und analog der **Hausmeister*innen**: Die beschriebenen Herausforderungen angehen

→ **Berufsgruppenreferent (Abt E)**

(E 30) Zur **Berufsgruppe der Lehrkräfte für das Fach Evang. Religionslehre**:

Diese große Gruppe in den Blick bekommen und ein gutes Verhältnis zur ELKB ermöglichen

→ **Abt D – Projekt: RU 2026**

F. Gut, gerne und wohlbehalten im haupt-, neben- und ehrenamtlichen Engagement im Dienst am Auftrag der Kirche: Überprüfung Abschnitt III der Kirchenverfassung

(E 33) Überprüfung der **Kirchenverfassung: Abschnitt III Das Amt der Kirche** im Geist dieser Empfehlungen und ihrer biblisch-theologischen Begründung.

→ Vereinbart: im Zusammenhang einer Zwischenbilanz ca. 2023

ANLAGE 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)