



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Berufsbild: Pfarrerin, Pfarrer
Abschlussbericht

Arbeitsgruppen der Hesselbergkonferenz 2014

Anregungen zur Weiterarbeit und
Stand der Dinge September 2015

Arbeitsgruppen der HBK 2014: Anregungen zur Weiterarbeit und Stand der Dinge Sep. 2015

Themen	Impulse/Anregungen aus den Gesprächen der HBK 2014/offene Fragen	Weiterarbeit wer/wo? - Stand der Dinge Anfang September 2015
Dienstordnungen	<ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit soll eine Dienstordnung Unvorhergesehenes berücksichtigen und Aufgaben ausschließen? • Orientiert sich eine Dienstordnung eher am Stelleninhaber oder den Anforderungen einer Stelle? • Sollen in einer Dienstordnung Arbeitszeiten benannt werden? • Wie detailliert und umfangreich muss eine Dienstordnung sein? • Ist eine Genehmigung unter Vorbehalt möglich, so lange die endgültige Genehmigung durch die Personalabteilung aussteht? • Auf welchem Pfarrer- und Gemeindebild baut die Musterdienstordnung auf? 	<p>AG Dienstordnung, Prozess Berufsbild PfarrerIn</p> <p>Inzwischen liegt eine Handreichung zum Thema vor. Er enthält Hinweise zur Erstellung der DO, eine Musterformulierung und eine Zeittafel und wurde jeder Pfarrerin, jedem Pfarrer persönlich zugesandt.</p> <p>Der Landeskirchenrat hat diesem Modell zugestimmt. Am 25.03. in Augsburg und am 26.03. in Nürnberg fanden Workshops zum Thema statt. Die Startphase der Einführung hat damit begonnen.</p> <p>Derzeit arbeitet die AG Dienstordnung an Handreichungen auch für andere Formen des Pfarrdienstes (Teildienst, Landesweiter Dienst etc.)</p> <p>Die ersten Erfahrungen mit der Erstellung von DOs für den Gemeindedienst liegen vor; sie werden auch auf der HBK 2015 Thema einer Arbeitsgruppe sein.</p>
Mitarbeitendenjahresgespräch	<ul style="list-style-type: none"> • Erneuerung nötig • Zeitbedarf – Führungsspanne prüfen! • Das Formular wird als Grundlage, Rahmensetzung des Gesprächs verstanden • Thematik Arbeitsbewältigungsfähigkeit wird künftig einbezogen werden müssen • Der Ausgangspunkt sollen weiterhin die konkreten Arbeitsfelder sein, durch Kategorien aus dem Bereich der Arbeitsbewältigungsfähigkeit durchdekliniert: <i>Meine Arbeit, Führen und Leiten, Kompetenzen, Leben und Arbeiten, Motivation, Zusammenarbeit, Gesundheit</i> • Es muss um konkrete Arbeitsthemen gehen (und in diesem 	<p>Abt. F 2 (Personalentwicklung) mit Gemeindeakademie</p> <p>Die Überlegungen der Arbeitsgruppe am Hesselberg haben dazu geführt, den Prozess zunächst auszusetzen, bis das Thema „Dienstordnungen“ eingeführt ist. Danach ist die Zielrichtung klar: es geht um mehr Person-Orientierung des MJG. Enthalten sein soll auch eine Routineabfrage zur aktuellen Stimmigkeit der Dienstordnung.</p>

	<p>Zusammenhang um die dazu nötigen gesunderhaltenden Aspekte) – z.B. was löst Belastungen aus?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hauptakzent: Wie kann Motivation erhalten werden? • Den Blick auf Anteile außerhalb der Arbeit weiten • Problematik „Übergriffigkeit“ beachten: „Geht das den <u>Chef</u> was an?“ – im Gegenzug Notwendigkeit von Vertrautheit für solch intensive Gespräche • Kultur, über Gesundheit (oder besser Stressoren) zu reden, sollte entstehen 	
Berufsbild Sekretärin	<ul style="list-style-type: none"> • Schärfung des Bewusstseins der Pfarrer/Pfarrerinnen für die Berufsgruppe der Pfarramts-/ Dekanatssekretärinnen • Assistenz in der pfarramtlichen/dekanatlichen Geschäftsführung, Kontaktstelle zu den Verwaltungseinrichtungen, Präsenz im Pfarrbüro als Präsenz der Kirche vor Ort – welche Kapazitäten und Qualifikationen braucht es? → Evaluation der vorhandenen landeskirchlichen Schulungsangebote (Inhalte, Aufbau, Umfang) → Schulungsangebote für den Bereich Vorseelsorge und Umgang mit Dienstvorgesetzten, KollegInnen und Gemeindegliedern • Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches auf Dekanats- oder der Ebene Verwaltungseinrichtung (z. B. Sekretärinnentag, Stammtisch, etc.) • Überarbeitung der Musterdienstanweisungen (Pfarramts- und Dekanatssekretärinnen); für Dekanatssekretärinnen gibt es einen Vorschlag der Berufsgruppe (Dekanatssekretärinnenkurs 2013) • Orientierungsrahmen für Sekretärinnenstunden 	<p>Berufsgruppe Sekretärinnen, Prozess Berufsbild PfarrerIn, Abt. E</p> <p>An zwei Orten wurden die Ideen der HBK überprüft und weiterentwickelt: bei der letzten Handlungsfeldkonferenz 10 – und im großen Rahmen der 2. Konsultation zum Berufsbildprozess PfarrerIn. – Derzeit werden Pfarrämter identifiziert, bei denen das Modell „Büroassistenz“ einem Praxisversuch ausgesetzt werden kann. Die Erfahrungen werden in den Prozess einfließen.</p> <p>Schaffung und Besetzung einer Projektstelle, Berufung einer Projektgruppe (1. Treffen am 26.10.15) mit dem Ziel, das Berufsbild neu zu beschreiben und erste Erfahrungen damit an ausgewählten Orten zu sammeln</p>
Berufsbild PfarrerIn	<ul style="list-style-type: none"> • Wie gelingt in vergewissernder Weise „Leben aus der Ordination“ • Wie gelingt es, die 3 Ja ein Pfarrersleben lang wach und lebendig zu halten? • Wo sind Orte für „theologische Arbeit und Pflege des Bekenntnisses“ 	<p>Prozess Berufsbild PfarrerIn</p> <p>Die Studientage in den Pfarrkapiteln und darüber hinaus (Vertrauensleute, Ruheständler, Sonderpfarrämter etc.) werden erfreulich stark angefragt; die Ergebnisse verdichten sich und werden in den Begleitenden Konsultationen</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Wie wächst gegenseitiges Vertrauen, „das die Freiheit unseres Berufes ermöglicht“? 	<p>zum Thema gemacht (z.B. Verwaltungsentlastung, Berufsgruppen etc.). Nächstes Highlight: der Bayerische Pfarrer- und Pfarrertag am 19.09.15 in Nürnberg</p>
<p>Dienstleistungskatalog der Verwaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die dauerhafte Finanzierung der (Mehr-)Kosten der reformierten Verwaltung muss sichergestellt werden. • Dem Einbezug der Beteiligten der Verwaltungsreform in der Fläche muss die besondere Aufmerksamkeit gelten. • Die Balance zwischen Zentralisierung und Dezentralisierung wie zwischen Standardisierung und Individualisierung muss immer wieder neu austariert werden. • Die Verwaltungsstellen sollen in den einzelnen Sachgebieten zu Dienstleistern und Kompetenzzentren für die anderen Verwaltungsstellen der Verbünde werden. • Es muss einen gleichen Standard (etwa in Genehmigungsverfahren) im Landeskirchenamt und Landeskirchenstelle gewährleistet sein, zum Beispiel durch regelmäßigen Austausch in Dienstbesprechungen. • Die zukünftige Rolle von Landeskirchenamt und Landeskirchenstelle in Bausachen muss (neu?) definiert werden. • Dem Parallelprojekt „IT“ wird besondere Wichtigkeit zuerkannt. 	<p>Abt. E</p> <p>Im Dezember wurde im LKR die Ausführungsverordnung zum Dienstleistungsgesetz beschlossen. Sie enthält wichtige Konkretionen für den weiteren Weg des Projektes. Wertvolle Hinweise für die Weiterarbeit stammen aus den Anregungen des Berufsbildprozesses PfarrerIn (s.o.), die insbesondere in die Überlegungen für den Bereich „Kindertagesstätten“ einfließen.</p>
<p>KMU 5:</p>	<p>(ausgewählte Punkte nach den 5 in der AG besprochenen Items):</p> <p>Intensive Mitgliedschaftspraxis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besuche, Kontaktarbeit (Problemanzeige Vakanzen wird markiert) • Die Stärke schwacher Bindungen (Netzwerkforschung) nicht unterschätzen <p>Jugendliche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Über andere Modelle von RU nachdenken: Identität stärken über „Differenzkompetenz“ (Das eigene wird durch das Fremde deutlich und interessant.) • Welche Rolle spielen unsere KiTas? Was tun wir für Erziehende? <p>Konfessionslose</p>	<p>Offen/Planungsreferent</p> <p>Es herrschte Einigkeit, dass die KMU zunächst ein Analyseinstrument ist und nicht unmittelbare Handlungskonsequenzen nach sich ziehen muss. Hier braucht es vor allem Zeit und Ruhe!</p> <p>Gerade im Bereich der Arbeit an den Kontaktflächen geschieht ja bereits sehr viel: z.B. hohe Gewichtung der Kasualien (auch im Zeitentwurf der Dienstordnung), Arbeit mit Touristen, Jugendkirchen, Sonderseelsorge an vielen Orten etc.</p> <p>Im Amt für Gemeindedienst gibt es eine Person, die speziell zum Thema „Mitgliederorientierung“ arbeitet.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Besonderes Kirchgeld: Mehr Schaden als Nutzen? • Sind mitgliederfreundliche Einzelregelungen z.B. für Spitzenverdiener denkbar? <p>Kirchliches Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie können wir deutlich machen: Wir sind im Zusammenspiel verschiedener Berufsgruppen Kirche? • Wie können verschiedene religiöse Lernorte (Familie-KiTa-Schule-Gemeinde) <p>Gruppe 60+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie kann religiöse Kompetenz von Großeltern gestärkt werden? • Engagement muss zu den anderen Lebensthemen passen: Mobilität/Reisen 	<p>Der/die neue PlanungsreferentIn wird versuchen, die Fäden aufzunehmen und zusammen zu führen.</p>
<p>Vertretungsregelungen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dankeskultur, auch Ausgleich in Urlaub etwa • Springerstellen in jedem Dekanat • Berufsübergreifend denken und Lösungen finden • Höhere Vertretungspauschale • Andere Ressourcen mit in den Blick nehmen. • Dienstordnungen: Vertretungssituationen mit vorsehen 	<p>Abt. F/ Berufsbildprozess</p> <p>Hier wird kontinuierlich am Thema weitergearbeitet. Neben der Berücksichtigung im Muster der Dienstordnungen (s.linke Spalte) ist dies insbesondere eine Erhöhung der Vertretungspauschale, über deren Verwendungsmöglichkeiten derzeit beraten und beschlossen wird. Siehe auch 12 Punkte zur Vakanzvertretung, Anlage 1 Dienstbeginn der beiden Springerstellen in Schweinfurt und Regensburg!</p>