Kirche braucht alle Kompetenzen – gemeinsam hoch hinaus!

Positionen zur Umsetzung der Landesstellenplanung und zum Miteinander der Berufsgruppen

Herausgegeben von den Vertretungen der theologisch-pädagogischen Berufsgruppen in der ELKB:

Absolvent:innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten (ABTAs),

Berufsgruppenvertretung der Diakone und Diakoninnen,

Berufsverband der Pädagog*innen in der ELKB,

Verband evangelischer Religionspädagog*innen und Katechet*innen in Bayern

Worum es geht

Die Landesstellenplanung 2026 wird derzeit vorbereitet. Dabei werden bestehende Einsätze theologisch-pädagogischer Mitarbeitender überprüft und neu geordnet. Zugleich sind zentrale Fragen weiterhin offen: Wie werden erworbene Kompetenzen anerkannt? Wie werden Verantwortung, tatsächlicher Einsatz und gleichwertige Arbeit angemessen bewertet und vergütet? Welche Entwicklungs- und Laufbahnwege eröffnet die ELKB künftig?

Diese Fragen betreffen nicht nur einzelne Berufsgruppen, sondern die künftige Gestalt kirchlicher Arbeit. Deshalb bringen die oben genannten Berufsgruppenvertretungen mit diesem Papier eine gemeinsame Perspektive ein: Wir werben für transparente Kriterien, verbindliche Beteiligung und Rahmenbedingungen, die die vorhandenen Kompetenzen in der ELKB gerecht und zukunftsfähig nutzen.

Wir erkennen an, dass die ELKB vor erheblichen finanziellen und strukturellen Herausforderungen steht. Gerade deshalb müssen die anstehenden Entscheidungen fachlich tragfähig, fair und nachvollziehbar sein. Sie dürfen nicht allein von bestehenden Berufsgrenzen ausgehen, sondern müssen berücksichtigen, wie kirchliche Arbeit vor Ort längst geschieht: berufsgruppenübergreifend, verantwortlich und auf gemeinsame Ziele hin.

Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf bei Kolleg:innen, die über Jahre Aufgaben auf berufsgruppenübergreifend ausgeschriebenen Stellen übernommen haben, ohne dass Qualifikation, Verantwortung und tatsächlicher Einsatz angemessen abgebildet und vergütet wurden. Vorgesehen ist zwar für einzelne Mitarbeitende eine bedingte und befristete Zulage; zugleich sollen bgü-Einsätze spätestens ab 31.12.2027 wieder klar nach Berufsgruppen getrennt werden. Dies steht im Widerspruch zur langjährigen Praxis und wirft Fragen nach Gerechtigkeit und Glaubwürdigkeit auf.

Unsere Position

Die Landessynode hat mit dem Prozess „Miteinander der Berufsgruppen“ wichtige Perspektiven für eine Kirche eröffnet, die ihren Auftrag gemeinsam, multiprofessionell und verantwortungsbewusst wahrnimmt. Die daraus hervorgegangenen Ergebnisse und Beschlüsse zum Miteinander der Berufsgruppen sind den anstehenden Entscheidungen zugrunde zu legen.

Die Landesstellenplanung darf berufliche Möglichkeiten nicht verengen. Kompetenzen, Erfahrung, Verantwortung und Entwicklungsperspektiven müssen sichtbar, rechtssicher und verbindlich berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob sie aus Erstausbildung, Berufserfahrung, Fort- und Weiterbildung oder übernommener Verantwortung erwachsen.

Theologische Grundlage: gemeinsam berufen, verschieden begabt

Kirche ist Gemeinschaft der Getauften. In der Taufe gründen die gemeinsame Zugehörigkeit zu Christus und die Berufung zum Dienst am Evangelium. Als Leib Christi lebt die Kirche von unterschiedlichen Gaben und Aufgaben (1. Kor. 12; Röm. 12, 3 - 8). Verschiedenheit gehört deshalb zu ihrem Wesen.

Auch die Anerkennung von Arbeit hat eine theologische Dimension: Würde und Wert eines Menschen hängen nicht von Position, Status oder beruflicher Herkunft ab. Unterschiedliche Aufgaben stellen unterschiedliche Anforderungen, dienen aber demselben kirchlichen Auftrag und begründen keine Hierarchie geistlicher Wertigkeit. Eine Kirche, die Teilhabe, Berufung und Gabenvielfalt verkündigt, muss dies auch in ihren Strukturen erkennen lassen. Die Landesstellenplanung bietet die Chance, Beteiligung, Anerkennung und Entwicklung zu stärken und Verantwortung zwischen den Professionen zu teilen.

> „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist.
>
> Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr.“
>
> (1. Kor. 12, 4 - 5)

Die Professionen bringen je eigene Perspektiven, Qualifikationen und Verantwortlichkeiten in den gemeinsamen Auftrag ein. Ihre Unterschiede sollen sichtbar bleiben, dürfen aber weder zu starren Grenzen noch zu einer Hierarchie kirchlicher Dienste führen. Für einen konkreten Auftrag zählt daher nicht allein die Erstausbildung, sondern welche Gaben, Kompetenzen und Erfahrungen vorhanden sind und verantwortlich eingesetzt werden können. Berufliche Entwicklung wertet die Herkunftsprofession nicht ab, sondern entfaltet vorhandene Gaben und eröffnet neue Verantwortung.

Transprofessionelles Arbeiten (siehe Absatz: Notwendige Schritte zur Nachsteuerung) löst Berufsgruppen nicht auf, sondern verbindet sie im gemeinsamen Auftrag. Die leitende Frage lautet deshalb nicht zuerst: „Wer darf was aufgrund der Berufsbezeichnung?“, sondern: „Welche Verantwortung erfordert der Auftrag, welche Kompetenzen sind dafür nötig und wie können Menschen dafür qualifiziert und beauftragt werden?“

Unsere drei Kernforderungen

1. Kompetenzen anerkennen

Kompetenzen entstehen nicht nur in der kirchlichen Erstausbildung. Viele Kolleg:innen bringen zusätzliche Qualifikationen ein, etwa in Pädagogik, Theologie, Sozialmanagement, Verwaltung, Beratung oder vergleichbaren Feldern. Hinzu kommen Berufserfahrung, Fort- und Weiterbildung, Verantwortung in konkreten Arbeitsfeldern und reflektierte Praxis.

Diese Kompetenzen müssen bei Einsatzprofilen, Stellenbewertungen, Aufgaben-übertragungen, Leitungsverantwortung und Entwicklungsperspektiven verbindlich berücksichtigt werden. Wo Mitarbeitende gleichwertige Verantwortung übernehmen, braucht es auch vergleichbare Anerkennung.

2. Auftrag und Verantwortung gemeinsam tragen

Der kirchliche Auftrag umfasst Seelsorge, Gottesdienst und Kasualien, diakonisches Handeln, Unterricht und Bildung, Gemeindeentwicklung, Verwaltung und Leitung. Er kann organisatorisch wie theologisch nur im gelingenden Miteinander der Berufsgruppen verwirklicht werden. Im PuK-Prozess wurde hier bereits deutlich formuliert, dass wir alle gleichermaßen Anteil haben, den einfachen Zugang zur Liebe Gottes zu ermöglichen.

Deshalb darf Verantwortung nicht allein nach Berufsgruppenzugehörigkeit zugewiesen oder begrenzt werden. Entscheidend müssen Auftrag, Qualifikation, Erfahrung, tatsächliche Aufgaben und die Qualität der Zusammenarbeit sein. Eine strukturelle Unterordnung einzelner Professionen wird diesem Auftrag nicht gerecht.

Multiprofessionelle Teams werden geschwächt, wenn Mitarbeitende auf eng gefasste Aufgabenbereiche zurückgeführt werden. Sie werden gestärkt, wenn Rollen geklärt, Verantwortung transparent zugeordnet und Leitungsaufgaben nach Kompetenz und Eignung übertragen werden. Wo Verantwortung tatsächlich übernommen wird, muss sie sichtbar, gestaltbar und finanziell angemessen anerkannt werden.

3. Beteiligung, Entwicklung und Verlässlichkeit sichern

Die weitere Umsetzung der Landesstellenplanung braucht nachvollziehbare Verfahren und verbindliche Beteiligung der Berufsgruppenvertretungen sowie der betroffenen Mitarbeitenden. Es darf nicht über Berufsgruppen entschieden werden, ohne ihre fachliche Erfahrung und ihre Perspektive einzubeziehen.

Notwendige Schritte für die Landesstellenplanung

Mitarbeitende brauchen erkennbare Wege, wie übernommene Verantwortung und künftige Aufgaben zusammen geführt werden: rechtlich geklärt, zeitlich realistisch und vom Dienstgeber verlässlich unterstützt. Dazu gehört ein Gesamtkonzept für Personalentwicklung, Qualifizierung, Laufbahn-perspektiven und angemessene Vergütung, das alle Berufsgruppen einschließlich der Pfarrer:innen einbezieht und stimmig miteinander verbindet.

Die in der Anlage beigefügten Konkretionen zeigen beispielhaft, wo Klärung, Beteiligung und Nachsteuerung erforderlich sind; den notwendigen Gesamtprozess ersetzen sie nicht.

1. Zusammenarbeit transprofessionell gestalten

Die Zusammenarbeit ist so zu ordnen, dass vertikale und horizontale Durchlässigkeit regulär möglich wird. Berufsprofile bleiben wichtig; sie dürfen aber nicht zu starren Grenzen werden. Entscheidend ist, dass Kompetenzen dort wirksam werden können, wo sie für den kirchlichen Auftrag gebraucht werden.

Das setzt klare Rollen voraus, aber keine künstliche Verengung. In vielen Arbeitsfeldern unterscheiden sich Professionen nicht durch einzelne Tätigkeiten, sondern durch ihre fachliche Perspektive, ihre Herangehensweise und ihre Verantwortung im gemeinsamen Auftrag.

2. Kriterien rechtssicher und transparent darlegen

Die Kriterien für Dienstordnungen, Stellenbewertungen, Einsatzmöglichkeiten, Leitungsverantwortung und Vergütung müssen für alle Berufsgruppen nachvollziehbar, überprüfbar und im Rahmen der geltenden rechtlichen Vorgaben offengelegt werden. Persönliche Qualifikationen, berufliche Weiterentwicklung, tatsächlich übernommene Verantwortung und angemessene Vergütung sind dabei zusammen zu betrachten.

Besonders dort, wo Aufgaben gleichwertig wahrgenommen werden, braucht es klare und gerechte Maßstäbe. Tätigkeiten dürfen nicht allein deshalb unterschiedlich bewertet werden, weil sie von unterschiedlichen Berufsgruppen ausgeübt werden.

3. Beteiligung verbindlich sichern

Berufsgruppenvertretungen und Mitarbeitende sind an den weiteren Umsetzungsschritten von Anfang an wirksam zu beteiligen. Fachlich begründete Einwände müssen sichtbar geprüft und in tragfähige Lösungen einbezogen werden. Es braucht Verfahren, in denen nicht über, sondern mit den betroffenen Berufsgruppen gesprochen und entschieden wird.

Leitungsteams und Gremien sind so weiterzuentwickeln, dass gemeinsames Handeln in Kirche und Diakonie strukturell verankert wird. Beteiligung muss dort stattfinden, wo Entscheidungen vorbereitet und getroffen werden.

4. Personalentwicklung, Qualifizierung und Laufbahnen verlässlich ordnen

Es braucht Anerkennungs-, Qualifizierungs- und Laufbahnwege, die rechtlich geklärt, zeitlich realistisch und vom Dienstgeber verlässlich unterstützt werden. Berufsbegleitende Weiterqualifizierung darf nicht von individueller Belastbarkeit oder privater Finanzierung abhängen, wenn sie für künftige Aufgaben der Kirche benötigt wird.

Fort- und Weiterbildungskonzepte sowie laufbahnrechtliche Bestimmungen sind so auszurichten, dass Mitarbeitende ihre Kompetenzen weiterentwickeln, Verantwortung übernehmen und nicht nur innerhalb ihrer Berufsgruppe sondern auch darüber hinaus Perspektiven gewinnen können. Die Erkenntnisse aus dem Prozess „Miteinander der Berufsgruppen“ sind dabei verbindlich zu berücksichtigen.

5. Umsetzung evaluieren und Arbeitsbedingungen sichern

Die Auswirkungen der Landesstellenplanung, die Entwicklung multiprofessioneller und transprofessioneller Teams sowie die neuen Dienstordnungen und Stellenzuschnitte sind kontinuierlich zu evaluieren. Nur so können Fehlentwicklungen früh erkannt und verantwortungsvoll korrigiert werden. Dazu sind die betroffenen Mitarbeitenden regelmäßig zu befragen und ihre Zufriedenheit systematisch zu evaluieren. Die Ergebnisse sind in der Personalführung und synodal zu beraten; aus ihnen müssen konkrete Verbesserungen der Arbeitsbedingungen folgen.

Multiprofessionelles Arbeiten braucht klare Verantwortung, gegenseitige Anerkennung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Gerade in Regionalgemeinden und größeren Verantwortungsräumen müssen Aufgaben, Leitung und Gremienbeteiligung nach Auftrag, Kompetenz und Eignung gestaltet werden. Diese Voraussetzungen sind bislang weder vor Ort noch in den Strukturen und rechtlichen Rahmenbedingungen ausreichend erfüllt.

Darum werben wir für eine Landesstellenplanung, die kirchliche Arbeit zukunftsfähig gestaltet: mit transprofessionellen Teams, gerechter Anerkennung, geteilter Verantwortung und verlässlichen Entwicklungswegen. Ziel ist eine Kirche, in der Mitarbeitende ihre Kompetenzen wirksam einbringen und gemeinsam den Menschen und dem Evangelium dienen können.

Als Verfasser:innen dieses Papiers bitten wir die Kirchenleitung um eine konkrete fachliche Rückmeldung zu den vorgelegten Überlegungen und Forderungen. Unsere Erwartung dabei ist, nachvollziehen zu können, welche Anregungen aufgegriffen werden, wie sie in die weiteren Beratungen und Entscheidungen zur Landesstellenplanung einfließen und an welchen Punkten weiterer Klärungsbedarf besteht.

Die Vertretungen der theologisch-pädagogisch Berufsgruppen der ELKB

Absolvent:innen Biblisch-Theologischer Ausbildungsstätten / ABTAs (Horst Ackermann)

Berufsgruppenvertretung der Rummelsberger Diakone und Diakoninnen (Stefan Helm)

Die Pädagog*innen (Tobias Creutzner)

Verband ev. Religionspädagog*innen und Katechet*innen in Bayern (Bettina Herrmann)

Rummelsberger Diakone und Diakoninnen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

DIE PÄDAGOG*INNEN

Verk Verband Evangelischer Religionspädagog*innen und Katechet*innen

Anlage

Dem Schreiben wird eine Anlage mit fachlichen Konkretionen beigefügt, die erläutern, welche strukturellen Fragen in den einzelnen Berufsgruppen besonders sichtbar sind. Einige Themen werden von mehreren Berufsgruppen deutlich benannt und wiederholen sich dadurch.

Anlage 1: Fachliche Konkretionen

Ergänzende Rückmeldungen zu „Kirche braucht alle Kompetenzen“

1. Einordnung der Anlage

Diese Konkretionen ergänzen das Grundsatzpapier „Kirche braucht alle Kompetenzen“. Sie benennen exemplarisch, welche Fragen im Zusammenhang mit der Landesstellenplanung sowie mit multiprofessioneller und transprofessioneller Zusammenarbeit aus Sicht der Berufsgruppenvertretungen geklärt werden müssen. Damit unterlegen sie die gemeinsamen Grundanliegen fachlich und zeigen, wo Anerkennung von Kompetenzen, verbindliche Beteiligung und verlässliche Entwicklungsperspektiven konkret werden.

Die folgenden Punkte verstehen sich als Beitrag zur weiteren Beratung. Sie richten sich an die Kirchenleitung, an Kolleg:innen und an alle, die an tragfähigen Lösungen für eine gerechte und zukunftsfähige kirchliche Arbeit interessiert sind. Eine Liste der Unterzeichner:innen und Unterstützer:innen wird dem Grundsatzpapier gesondert beigefügt.

2. Übergreifende Klärungsbedarfe

- Kirchliche Tätigkeiten müssen nach Auftrag, Verantwortung, Qualifikation und tatsächlicher Ausübung bewertet werden. Gleichwertige Arbeit braucht vergleichbare Anerkennung und darf nicht geringer gewichtet werden, nur weil sie von unterschiedlichen Berufsgruppen geleistet wird. Das betrifft insbesondere Aufgaben wie Konfirmand:innenarbeit, Bildungsarbeit, Gottesdienst, Kasualien, Leitung und Verantwortung in komplexen Arbeitsfeldern.
- Multiprofessionelle und transprofessionelle Zusammenarbeit braucht klare Rollen, verlässliche Zuständigkeiten und transparente Absprachen. Diese Klärung darf jedoch nicht dazu führen, gewachsene Verantwortung wieder auf enge Berufsgrenzen zurückzuführen. Entscheidend ist, dass die unterschiedlichen Professionen ihre fachliche Perspektive dort einbringen können, wo sie für den kirchlichen Auftrag gebraucht wird.
- Es gibt Überlegungen, das Pflichtstundenmaß für Religionsunterricht auf alle Personen im parochialen Dienst zu erweitern, die eine Befähigung zur Erteilung von RU haben. Ein pauschales Pflichtstundenmaß würde die unterschiedlichen Berufsprofile, Qualifikationen und Aufgabenfelder unzureichend berücksichtigen und die notwendige Flexibilität multiprofessioneller und transprofessioneller Stellen einschränken. Die für Pfarrpersonen geltenden Regelungen sind Teil eines eigenen dienstrechtlichen Berufsprofils und können nicht schematisch auf andere Berufsgruppen übertragen werden.
- Die Berufsgruppenvertretungen und die betroffenen Mitarbeitenden müssen verbindlich und frühzeitig beteiligt werden. Dienstordnungen, Einsatzprofile, Stellenbewertungen und Laufbahnwege können nur tragfähig entwickelt werden, wenn die fachliche Erfahrung der Berufsgruppen einbezogen wird.
  Es braucht Verfahren, in denen nicht über, sondern mit den betroffenen Berufsgruppen beraten und entschieden wird.

- Anerkennungs-, Qualifizierungs- und Laufbahnwege müssen rechtlich geklärt, transparent beschrieben und praktisch erreichbar sein. Berufserfahrung, Weiterqualifizierung und übernommene Verantwortung müssen bei Einsatz, Entwicklungsperspektiven und Vergütung verlässlich berücksichtigt werden. Wenn Qualifizierung für künftige kirchliche Aufgaben notwendig ist, muss sie zeitlich realistisch gestaltet und vom Dienstgeber unterstützt werden.
- Die Umsetzung der Landesstellenplanung und die Entwicklung multiprofessioneller beziehungsweise transprofessioneller Teams müssen verbindlich begleitet und ausgewertet werden. Eine kontinuierliche Evaluation macht sichtbar, ob Verantwortung, Arbeitsbelastung, Besoldung und Beteiligung fair und nachvollziehbar geregelt sind. Auf dieser Grundlage können Fehlentwicklungen früh erkannt und notwendige Nachsteuerungen verantwortungsvoll vorgenommen werden.

Rückmeldungen aus den Berufsgruppen

3.1 Sozialpädagog:innen und Pädagog:innen

- Regionalgemeinde soll zukünftig nicht mehr als Region, sondern als eine Gemeinde angesehen werden. Der Arbeitsaufwand und die Aufgaben werden dadurch allerdings nicht weniger, sondern tendenziell durch die Größe eher mehr. Daher fordern wir eine faire Bezahlung. Für geleistete Arbeiten, u.a. am Wochenende und ungünstige Zeiten, gibt es keine Zuschläge, gleichzeitig ist die derzeitige Eingruppierung nicht angemessen für die geleistete Arbeit.
- Das bisherige Qualifizierungsprogramm unserer Landeskirche – Fortbildung in den ersten Berufsjahren, soll zukünftig nicht mehr als theologisch-pädagogische Doppelqualifizierung anerkannt werden, sondern durch EKD 137.1 und die daraus folgenden (Nach)Qualifizierungs-TP-Programme ersetzt werden. Der zeitliche Rahmen wird zukünftig das bisherige deutlich übersteigen (von 45 Tagen auf 35ETCS, umgerechnet ca. 130 Tage). Wir fordern diese Hürde einer Doppelqualifizierung gering zu halten, beispielsweise durch *Theologie Live!,* das theologisch-pädagogische Fortbildungsangebot des Studienzentrums Josefstal, oder auch andere Fortbildungen und Berufserfahrung anzuerkennen.
- Die Landesjugendkammer der evangelischen Jugend in Bayern hat beschlossen, dass Konfiarbeit teil der Jugendarbeit ist; gleichzeitig dürfen Pädagog:innen ohne QE3 keine Konfi-Arbeit leiten. Lebensweltorientierte Konfiarbeit kann von pädagogischen Mitarbeitenden in Leitung übernommen werden, insbesondere weil pädagogische Studiengänge auf lebensweltorientiertes Arbeiten ausgelegt sind.
- Wir fordern: Die Rahmendienstanweisung in Regionalgemeinden wird so mit Inhalten gefüllt, dass Pädagog:innen in der Regionalgemeinde Leitungsfunktion entsprechend ihrer Kernkompetenzen übernehmen können.
- Immer wieder werden in Präsentationen, Social Media, Homepages der Landeskirche Pädagog:innen nicht benannt. Das mindert die Präsenz und Relevanz unserer Berufsgruppe. Wir wünschen uns mehr Sichtbarkeit durch eine konsequente Nennung unserer Berufsgruppe und selbstverständliches einbeziehen in Prozesse.
- Denn: Es soll nicht über, sondern mit uns gesprochen werden! Wir wollen in laufende Prozesse selbstverständlich mit eingebunden werden und nicht nur über Dekan:innen über die Ergebnisse informiert werden.

- Bislang sind in den Entscheidungsgremien der ELKB (Kirchenvorstand, Dekanatsausschuss, Landessynode) die hauptberuflichen Vertretungen durch ordinierte Mitglieder vertreten. Wir fordern Einbeziehung in Gremienstrukturen im Rahmen der KGO und DBO auch für alle anderen hauptberuflichen Berufsgruppen.

3.2 Katechet:innen

- Katechet:innen sind derzeit für den Religionsunterricht ausgebildet. Viele bringen zugleich langjährige ehrenamtliche Erfahrungen aus Kirchengemeinden und kirchlicher Bildungsarbeit mit. Diese Erfahrungen ersetzen keine fachliche Qualifikation für neue hauptberufliche Aufgabenfelder, sind aber als relevante Vorerfahrungen anzuerkennen und bei der Entwicklung weiterer Einsatzmöglichkeiten einzubeziehen.
- Der bereits 2019 gefasste Synoden-Beschluss, Einsatzmöglichkeiten für Katechet:innen in Kirchengemeinden zu entwickeln, ist verbindlich aufzugreifen und umzusetzen. Dafür braucht es klar beschriebene Aufgabenfelder und Qualifikationsanforderungen sowie transparente Zugangswege.
- Für Tätigkeiten außerhalb des Religionsunterrichts sind passgenaue, berufsbegleitend erreichbare Nachqualifizierungen zu schaffen. Sie müssen an vorhandene religionpädagogische Kompetenzen und einschlägige ehrenamtliche Erfahrungen anknüpfen, vom Dienstgeber finanziert und zeitlich ermöglicht werden und zu einer klaren Beauftragung führen.
- Mit erfolgreich abgeschlossener Nachqualifizierung müssen verlässliche Einsatz-, Entwicklungs- und Vergütungsperspektiven verbunden sein. Zusätzliche Aufgaben dürfen nicht dauerhaft informell oder ohne angemessene Anerkennung übertragen werden.
- Katechet:innen und ihre Berufsgruppenvertretung sind an der Entwicklung der Aufgabenprofile, Qualifizierungswege und Rahmenbedingungen frühzeitig und verbindlich zu beteiligen. Über die künftigen Perspektiven der Berufsgruppe darf nicht ohne ihre fachliche Erfahrung entschieden werden.

3.3 Religionspädagog:innen

- Stellen im gemeindlichen und regionalen Dienst sind grundsätzlich so zu bewerten, dass vergleichbare Verantwortung auch vergleichbar anerkannt und vergütet wird. Bildungsarbeit, Konfirmand:innenarbeit, Arbeit mit älteren Menschen, Seelsorge, Gemeindeentwicklung, Gottesdienst und Kasualien leisten je eigene, gleichwertige Beiträge zum kirchlichen Auftrag. Eine Hierarchie kirchlicher Tätigkeiten, die sich allein an einzelnen Aufgabenfeldern orientiert, ist fachlich und theologisch nicht überzeugend.
- Gottesdienste und Kasualien dürfen deshalb nicht pauschal als Kriterium für einen höherwertigen Dienst herangezogen werden. Für die Bewertung einer Stelle müssen vielmehr ihr gesamter Zuschnitt, die erforderliche Qualifikation, die tatsächlich übernommene Verantwortung und die Komplexität des Aufgabenfeldes maßgeblich sein.
- Religionspädagog:innen brauchen verlässliche Beförderungs- und Laufbahnperspektiven innerhalb ihrer eigenen Berufsgruppe. Der Zugang zur vierten Qualifikationsebene darf nicht faktisch an einen Wechsel in die Pfarrlaufbahn gebunden sein. Zusätzliche Qualifikationen, Leitungsverantwortung, Berufserfahrung und besondere

Aufgaben müssen berufliche Entwicklung und Aufstieg auch innerhalb der religionspädagogischen Laufbahn ermöglichen.

- Für Religionspädagog:innen, die seit vielen Jahren erfolgreich auf berufsgruppenübergreifend ausgeschriebenen Stellen tätig sind und dort pfarramtliche oder andere höher bewertete Aufgaben wahrnehmen, braucht es verlässliche Übergangs- und Bestandsschutzregelungen.
  Langjährig bewährte Praxis belegt vorhandene Kompetenz und darf nicht durch eine nachträgliche Verengung von Einsatzmöglichkeiten entwertet werden. Übernommene Verantwortung ist dauerhaft angemessen abzubilden und zu vergüten.
- Leitungsaufgaben in Regionalgemeinden und multiprofessionellen Teams sind nach Auftrag, Kompetenz, Erfahrung, Eignung und Vertrauen zu vergeben. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe oder die Ordination dürfen nicht automatisch über die Übernahme von Teamleitung entscheiden. Wo Religionspädagog:innen Leitungsverantwortung übernehmen, müssen Zuständigkeit, Entscheidungsspielräume und Vergütung klar geregelt sein.
- Dienstordnungen und Stellenprofile müssen ausreichend flexibel sein, damit Religionspädagog:innen ihre pädagogischen, theologischen, gemeindlichen und leitungsbezogenen Kompetenzen wirksam einbringen können. Eine Rückführung auf eng begrenzte Tätigkeitskataloge widerspricht der gewachsenen Praxis und schwächt multiprofessionelle Zusammenarbeit.
- Veränderungen von Einsatzprofilen, Aufgaben und Laufbahnen dürfen nicht ohne verbindliche Beteiligung der Berufsgruppe erfolgen. Die Erfahrungen der betroffenen Religionspädagog:innen und ihrer Berufsgruppenvertretung sind frühzeitig in die Entwicklung, Erprobung und Evaluation neuer Regelungen einzubeziehen.

3.4 Diakon:innen

- Stellen im gemeindlichen und regionalen Dienst sind grundsätzlich so zu bewerten, dass vergleichbare Verantwortung auch vergleichbar anerkannt und vergütet wird. Verkündigung, Seelsorge, Gottesdienst und Kasualien, Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen, Gemeindeentwicklung sowie sozialdiakonische Angebote im Raum der Kirchengemeinde und im jeweiligen Sozialraum leisten jeweils eigene und gleichwertige Beiträge zum kirchlichen Auftrag. Eine Hierarchie kirchlicher Tätigkeiten, die sich allein an einzelnen Aufgabenfeldern orientiert, ist fachlich und theologisch nicht überzeugend.
- Gottesdienste und Kasualien dürfen deshalb nicht pauschal als Kriterium für einen höherwertigen Dienst herangezogen werden. Die Wertigkeit einer Stelle darf sich nicht allein oder überwiegend an der Anzahl der gehaltenen Gottesdienste bemessen. Für die Bewertung einer Stelle müssen vielmehr ihr gesamter Zuschnitt, die erforderliche Qualifikation, die tatsächlich übernommene Verantwortung und die Komplexität des Aufgabenfeldes maßgeblich sein.
- Die unterschiedliche Form der kirchlichen Beauftragung von Pfarrer:innen einerseits sowie Diakon:innen andererseits darf nicht dazu führen, dass Diakon:innen von vornherein von bestimmten Aufgaben oder beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. Auch wenn der Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung bei Pfarrer:innen mit der Ordination verbunden ist, kann dieser Auftrag bei Diakon:innen durch eine entsprechende kirchliche Beauftragung

übertragen werden. Insofern ist zu prüfen, ob die in den Musterdienstordnungen vorgesehenen Begrenzungen beziehungsweise definierten „Schwerpunktbereiche“ der tatsächlichen Verantwortung, den übernommenen Aufgaben und der gewachsenen beruflichen Praxis von Diakon:innen noch angemessen entsprechen.

- Diakon:innen brauchen verlässliche Beförderungs- und Laufbahnperspektiven innerhalb ihrer eigenen Berufsgruppe. Die Zugangsvoraussetzungen zu höher bewerteten Stellen und zur vierten Qualifikationsebene müssen transparent gestaltet sein. Die hierfür geltenden Kriterien müssen klar, nachvollziehbar und für die Berufsgruppe bekannt sein. Zusätzliche Qualifikationen, Leitungsverantwortung, Berufserfahrung und besondere Aufgaben müssen berufliche Entwicklung und Aufstieg innerhalb der diakonischen Laufbahn ermöglichen.
- Die derzeit bestehenden Hürden für eine Höhergruppierung innerhalb des Gemeindedienstes von A 11 nach A 12 sind im Verhältnis zu den tatsächlich übernommenen Aufgaben und Verantwortungen unverhältnismäßig hoch. Berufliche Entwicklung und die Übernahme höherwertiger Verantwortung müssen sich angemessen in der Besoldung und Bewertung der Stelle abbilden.
- Für Diakon:innen, die seit vielen Jahren erfolgreich auf berufsgruppenübergreifend ausgeschriebenen Stellen tätig sind und dort Aufgaben wahrnehmen, die über das bisherige Berufsprofil oder die bisherige Stellenbewertung hinausgehen, braucht es verlässliche Übergangs- und Bestandsschutzregelungen. Langjährig bewährte Praxis belegt vorhandene Kompetenz und darf nicht durch eine nachträgliche Verengung von Einsatzmöglichkeiten entwertet werden. Übernommene Verantwortung ist dauerhaft angemessen abzubilden und zu vergüten.
- Die Bedeutung von Diakon:innen in der institutionellen Diakonie muss bei der Weiterentwicklung des Berufsbildes und der kirchlichen Personalplanung stärker berücksichtigt werden. Diakon:innen übernehmen in diakonischen Einrichtungen und Diensten fachliche, leitende und geistliche Verantwortung. Sie tragen dazu bei, dass diakonisches Handeln in seiner christlichen Identität erkennbar bleibt und über die Erbringung sozialer Dienstleistungen hinausgeht. Zugleich stärken sie die Verbindung zwischen institutioneller Diakonie, Kirchengemeinden und Gesellschaft. Diese Aufgaben und Verantwortungsbereiche müssen sich in den Stellenprofilen, den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Bewertung entsprechender Stellen angemessen abbilden.
- Leitungsaufgaben in Regionalgemeinden und multiprofessionellen Teams sind nach Auftrag, Kompetenz, Erfahrung, Eignung und Vertrauen zu vergeben. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe oder die Ordination dürfen nicht automatisch über die Übernahme von Teamleitung entscheiden. Wo Diakon:innen Leitungsverantwortung übernehmen, müssen Zuständigkeit, Entscheidungsspielräume und Vergütung klar geregelt sein.
- Dienstordnungen und Stellenprofile müssen ausreichend flexibel sein, damit Diakon:innen ihre sozial-diakonischen, pädagogischen, theologischen, gemeindlichen und leitungsbezogenen Kompetenzen wirksam einbringen können. Eine Rückführung auf eng begrenzte Tätigkeitskataloge widerspricht der gewachsenen Praxis und schwächt multiprofessionelle Zusammenarbeit.
- Im Laufe ihrer Berufsbiografie erwerben Diakon:innen häufig zusätzliche Qualifikationen und Kompetenzen, beispielsweise als Sozialwirt:in, Therapeut:in, Supervisor:in, in der Öffentlichkeitsarbeit oder in anderen fachlichen Bereichen. Diese erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen müssen bei der weiteren beruflichen Entwicklung, bei der Bewertung von Aufgaben und Stellen sowie bei der

zukünftigen Verwendung angemessen berücksichtigt werden. Berufliche Weiterentwicklung darf nicht dazu führen, dass zusätzliche Qualifikationen unberücksichtigt bleiben.

3.5 ABTAs

- Durch unsere Ausbildungen an theologischen Fach-Schulen bzw. Hochschulen und der damit einhergehenden grundständigen Qualifikationen (z. B. staatliche Anerkennung als Sozialarbeitende oder Erziehende und eine damit verbundene theologisch-pädagogische Doppelqualifikation, in anderen Gliedkirchen anerkannte Ausbildung als Theolog:innen) können Absolvent:innen biblisch-theologischer Ausbildungsstätten sowohl auf t-Stellen wie auch auf tp-Stellen eingesetzt werden. Gerade wenn dazu noch die entsprechende Berufserfahrung und Weiterbildungen (z. B. Kasualkurse, Geschäftsführung) vorhanden sind, sind ABTAs auch auf t-Stellen gemäß ihrem Profil einsetzbar. Diese bereits bestehenden Einsätze auf t-Stellen in der neuen Logik berufsgruppenübergreifender Einsätze nicht mehr durchzuführen wäre aus unserer Sicht ein Fehler.
- Es bedarf einer Anerkennung von Berufsabschlüssen, die bereits vor oder nach einer ABTA-Ausbildung/Studium gemacht wurden. Hier gibt es beispielsweise kaufmännische Ausbildungen, die gerade mit Blick auf geschäftsführende Aufgaben bereits eine weiterführende Qualifikation darstellen.
- ABTAs erwerben in ihrer grundständigen Qualifikation bereits eine Vielzahl von Ausbildungsinhalten. Dennoch fehlt in der ELKB aus unserer Sicht im Moment ein schlüssiges Konzept, wie berufsbegleitende Weiterqualifikation aussehen kann – ohne dabei ein komplett neues Studium zu starten. Gerade der Quereinstieg in den Pfarrdienst muss dringend überarbeitet werden, damit er für ABTAs eine realistische und sinnvolle Option darstellen kann. Derzeit werden weder die grundständige Ausbildung noch erworbene Zusatzqualifikationen bzw. Berufserfahrung in einem fairen Maß bedacht. Auch grundsätzlich fragen wir uns, wie sich ABTAs ohne Berufsgruppenwechsel uns innerhalb der Landeskirche sinnvoll weiterqualifizieren können.
- Durch die in der grundständigen Ausbildung erworbenen pädagogische Kompetenzen eignen sich ABTAs besonders für Aufgaben wie z. B. die Teamleitung in Regional-teams, Sitzungsleitungen in Gremien und ähnliches. Wir möchten dafür eine Sicher-stellung, dass hierfür die Möglichkeit strukturell verankert wird.
- Eine für uns offene Frage ist, wie Gremienpositionen auf hauptamtlicher Ebene z. B. in der Synode von ABTAs erreicht werden könnten.
- Zuletzt möchten wir auf eine faire und gleichwertige Bezahlung für gleichwertige Arbeit hinweisen. Auch wenn die Eingruppierung weiterhin nach TV-L DiVo vorgenommen wird, wäre je nach Aufgabenübernahme (z. B. im t-Profil) durch Zulagen für Altersvorsorge und andere Varianten eine faire Bezahlung im Vergleich zu den Kirchenbeamt/innen erreichbar.
  Hier bedarf es einer Überarbeitung der derzeitigen Eingruppierungslogik.