

Positionspapier der theologisch-pädagogischen Mitarbeitenden auf bgü-Stellen in der ELKB

(12.11.2025)

Kirche im Wandel - Wir sind Teil der Lösung

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern steht mitten in einem tiefgreifenden Wandel. Notwendige Landesstellenplanung, schrumpfende Mitgliederzahlen und finanzielle Engpässe erzwingen Entscheidungen, die das kirchliche Leben für Jahrzehnte prägen werden.

Uns ist bewusst, dass hier verantwortliche Prozesse und Entscheidungen nötig sind und verstehen es als Teil unseres Auftrags, uns hier konstruktiv einzubringen.

Wir – die theologisch-pädagogisch Mitarbeitenden auf bgü-Stellen – tragen schon heute maßgeblich Verantwortung für Verkündigung, Seelsorge, Bildung und Leitung. Wir gestalten Kirche vor Ort: Diakon*innen, Religionspädagog*innen, Kirchenmusiker*innen, ABTAs, Sozialpädagog*innen, gemeinsam mit Ehrenamtlichen und Pfarrer*innen. Wir sind nicht nur Zu-Arbeitende, sondern wir sind zu 100% Teil derer, die fundiert, engagiert, mit Auftrag und fachlicher Expertise die Kirche vor Ort gestalten. Unsere Kompetenzen, unsere Qualifikationen und unser tatsächlicher Beitrag werden in den aktuellen Planungen der Kirchenleitung nicht ausreichend abgebildet. Wer Kirche zukunftsfähig gestalten will, muss aber mit uns planen – nicht über uns.

Deshalb wollen wir Ihnen erläutern, wo wir in den aktuellen Diskussionen stehen und welche Themen uns umtreiben.

1. Unser Beitrag ist unverzichtbar

Wir verbinden Theologie, Pädagogik, Seelsorge und Leitung. Wir halten Kirche lebendig, anschlussfähig und glaubwürdig – im Alltag der Gemeinden, in Schulen, Einrichtungen und Projekten. Wir haben seit Jahren die Beauftragung zur öffentlichen Wortverkündigung und verantworten Kasualien und Sakramente, auch innerhalb unserer jeweiligen Berufsprofile.

Unsere Arbeit ist kein Ersatzdienst. Sie ist Kirche in multiprofessioneller Verantwortung.

Der diakonische Auftrag ist ein Wesenskern kirchlichen Handelns und Ausdruck gelebter Nächstenliebe in unseren Gemeinden. Theologisch-pädagogisch Mitarbeitende tragen wesentlich dazu bei, Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen wahrzunehmen, zu begleiten und Strukturen der Hilfe und Teilhabe zu gestalten. So wird sichtbar, dass diakonisches Handeln Kirche konkret und glaubwürdig macht – und dass Diakonie zugleich fest in der kirchlichen Sendung verankert bleibt: Kirche diakonisch gestalten und Diakonie kirchlich leben.

Christliche und soziale Bildung zu ermöglichen, sowie Christus so zu verkündigen, dass alle Menschen einen „einfachen Zugang“ zur Liebe Gottes finden können, sind ebenfalls Grundaufgaben unserer Kirche. Genau wie die diakonische Schwerpunktsetzung darf auch die pädagogische Perspektive keinesfalls als reine Zielgruppenarbeit missverstanden werden. Vielmehr ist es ein Wesensmerkmal der ELKB, die Liebe Gottes auf eine didaktisch qualifizierte, (religions-)pädagogisch zeitgemäße Art erfahrbar zu machen. Sie ist notwendiger Teil kirchlichen Handelns auf allen Ebenen und in allen Handlungsfeldern der ELKB.

Wir sind überzeugt:

Eine Klärung, die den Einsatz der Berufsgruppen wieder in scharf umrissenen Berufsprofilen vorsieht, ist nicht die Lösung für die drängenden Fragen zur Machbarkeit kirchlicher Arbeit, angesichts der knapper werdenden Personalressourcen in allen Berufsgruppen der Kirche.

Die Übernahme von Aufgaben auf bgü-Pfarrstellen durch tp-Kräfte ist in vielen Regionen bereits jetzt unverzichtbar für die kirchliche Arbeit. Die Kompetenzen, die bereits erworben wurden, sowie die regionalen Einsätze, die sich herauskristallisiert haben, existieren und können nicht einfach gestrichen werden, um die ungeklärten Fragen zu beantworten. Die offenen Fragen nach Bezahlung, Anerkennung und Mitbestimmung müssen dafür aber endlich geklärt werden.

Wir wissen aus den Personalprognosen der ELKB, dass die Verhältnismäßigkeit der verschiedenen theologisch-pädagogischen Berufsgruppen sich durch die Ruhestandseintritte der geburtenstarken Jahrgänge massiv verschieben wird. Es wäre ein Schritt in die falsche Richtung, uns aus allen Tätigkeiten wieder herauszunehmen, die rund um Verkündigung, Kasualien, Gemeindeleitung und Pfarramtsführung entstehen.

2. Gleiche Arbeit verdient vergleichbare Bedingungen

Seit dem Erprobungsgesetz von 2019 übernehmen theologisch-pädagogisch Mitarbeitende auf bgü-Stellen regulär pfarramtliche Aufgaben – ohne entsprechende Bezahlung oder rechtliche Gleichstellung.

Die Eingabe E 74 zur Zahlung einer Zulage für pfarramtliche Tätigkeiten von Herbst 2023 wurde weiterhin nicht umgesetzt, obwohl bestätigt wurde, dass Arbeitsaufträge und Besoldung / Bezahlung nicht zusammenpassen. Diese Diskrepanz widerspricht den Beschlüssen des MdB-Prozesses (von der Landessynode beschlossener Abschlussbericht 2019; Empfehlungen 14 und 19), in denen faire Rahmenbedingungen und die Gleichwertigkeit aller Berufsgruppen als Ziel festgeschrieben sind.

• Funktionsgerechte Besoldung für höherwertige Tätigkeiten

Wer Fortbildungen zum Dienst auf einer bestimmten, höherwertigen Stelle absolviert hat und die Tätigkeiten der Stelle ausfüllt, braucht eine finanzielle Besserstellung. Um jüngeren und dienstälteren Personen gleichermaßen gerecht zu werden, ist lediglich bestehendes Recht zur Anwendung zu bringen. Eine Mischung aus (ruhestandsfähigen) Zulagen und der Öffnung bestehender Besoldungsmöglichkeiten innerhalb der jeweiligen Laufbahn ist möglich:

- Nicht ruhegehaltsfähige Zulagen nach BayBesG Art 53
Zulage für die befristete Wahrnehmung herausgehobener Funktionen in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe des Beamten oder der Beamtin und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe, die der Wertigkeit der wahrgenommenen Funktion entspricht.
- Ruhegehaltsfähige Zulagen nach KBBesG § 15
(1) Hinsichtlich der Ausbringung von Amtszulagen gelten die Bestimmungen des Bayerischen Besoldungsgesetzes entsprechend.

(2) Unbeschadet dessen kann den Berechtigten auch bei der Wahrnehmung zusätzlicher Funktionen von herausgehobener Bedeutung mit wesentlichem Umfang eine ruhegehaltsfähige und während einer Probezeit von drei Jahren widerrufliche Amtszulage gewährt werden. Diese Zulage beträgt bis zur Hälfte der Differenz zur nächsthöheren Besoldungsgruppe.

- **Höhere Endstufen innerhalb der eigenen Qualifikationsebene**
In QE sind die Gehaltsstufen A9-A13 (Diakon*innen) bzw. A10-A13 (Religionspädagog*innen) vorgesehen. Zielgruppenorientierte Gemeindearbeit hat bspw. eine Eingruppierung von A11 im Endamt für Religionspädagog*innen zur Folge. Die Tätigkeiten auf Pfarrstellen können innerhalb der QE 3 problemlos mit A12 Endamt besoldet werden, A12+Amtszulage oder A13 Endamt für Pfarramtsführung ist ebenso mit angemessener typisierter Stellenbewertung möglich.
- **Tätigkeitszuordnung für Angestellte in der DiVo**
Privatrechtlich tätige theologisch-pädagogisch Mitarbeitende brauchen eine nach oben korrigierte Eingruppierung. Für sie ist seit 2024 in der DiVo (Anl.1, Abschn.4) festgesetzt, dass die verantwortliche Übernahme von Kasualien und Verkündigung zur E11 führt. Pfarramtsführung oder die Übernahme anderer pfarramtlicher Aufgaben wird bisher nicht erwähnt und sollte als Tätigkeit im Gruppenplan definiert werden mit E12.
- **Gleichstellung angestellter Religionspädagog*innen mit anderen Angestellten**
Die Religionspädagog*innen im Angestelltenverhältnis sind bisher nach DiVo (Anl.1, Abschn.2) bezahlt und damit im parochialen Dienst schlechter gestellt als andere Angestellte, weil sie Wartezeiten erbringen müssen, die für andere Berufsgruppen im Angestelltenverhältnis nicht vorgesehen sind. Sie müssten zukünftig eine Angleichung erfahren, indem sie ebenfalls nach der DiVo Anlage 1 Abschnitt 4 bezahlt werden.
- **Stellenbewertungen können nur für die Stelle an sich vorgenommen werden – und müssen damit für alle Berufsgruppen gleichermaßen gelten**
Wenn einzelne Stellenzuschnitte (z. B. Übernahme von Tätigkeiten auf Pfarrstellen) typisiert bewertet werden sollen, kann das nur für alle Berufsgruppen gleichzeitig geschehen. Es ist nicht möglich, dieselbe Tätigkeit in einer Stellenbewertung mit völlig unterschiedlichen Endstufen zu versehen, je nachdem ob die Stelle dann mit einer Pfarrperson oder einer theol.-päd. Person besetzt wird. Falls Stellenzuschnitte insgesamt mit einer Bewertung versehen werden sollen, dann muss auch das für alle Berufsgruppen gleichermaßen (und zum gleichen Zeitpunkt) gelten, die jene Stellen dann ausfüllen. Genauso müssten auch Tätigkeiten im Landesweiten Dienst oder weiteren Einrichtungen der ELKB gleichermaßen für alle Berufsgruppen bewertet werden.
- **Verbindliche Arbeitszeitregelung und Vergütung tatsächlich geleisteter Arbeit**
Rufbereitschaft, Vakanzvertretungen, Kasualhandlungen, die über die Dienstordnung hinausgehen, müssen berechnet und vergütet werden. Hier wird immer wieder verwiesen auf die 40 oder 42- Stundenwoche der tp-Berufsgruppen. Da es kein Arbeitszeitkonto und keine andere systematisch angewendete Form der Arbeitszeitbegrenzung gibt, liegt die volle Verantwortung, sich nicht zu überarbeiten bei den Mitarbeitenden. Überstunden werden in unbegrenzter Höhe billigend in Kauf genommen.
Es braucht Zulagen für die Übernahme von zusätzlichen (Bereitschafts-) Diensten und klare Wege zur Vergütung von Arbeitszeiten, die über das reguläre Stundenmaß hinausgehen.
- **Gelebte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Überlastung und Überstunden**
Die Arbeitgeberin verweist auf die Dienstordnungen – diese sind oftmals nicht in Kraft, weil der Dienst sich in der bezahlten Arbeitszeit gar nicht abbilden lässt. Die Verantwortung allein auf Kolleg*innen und Dekan*innen zu legen, genügt nicht. Es braucht aktive Begrenzungen der Arbeitslast durch den Dienstgeber und aktive Fürsorge für die Mitarbeitenden besonders für den übermäßig zeitintensiven parochialen Dienst, der oft aufgrund regionaler Not vor Ort immer wieder kaum in den regulären Dienstzeiten und Dienstordnungen abzubilden ist.

3. Berufliche Herkunft und Kompetenz

Wir stehen zu den unterschiedlichen Professionen und Gaben in unserer Landeskirche. Diese unterschiedlichen Prägungen können gut in multiprofessionellen Teams Wirkung entfalten.

Gabenorientierung heißt für uns, nicht nur nach der Berufsbezeichnung und der Laufbahnzuordnung zu fragen: Können, Erfahrung und Persönlichkeit kommen zum Tragen. Das heißt auch, Mitarbeitenden der theologisch-pädagogischen Berufsgruppen Kompetenzen zuzugestehen, auch in Verkündigung, Leitung und der Fähigkeit zum Treffen theologisch verantwortbarer Entscheidungen. Aufgaben und Zuordnungen müssen innerhalb der multiprofessionellen Teams nach persönlichen Voraussetzungen und Kompetenzen, nicht rein nach Berufsgruppenzugehörigkeit, verteilt werden.

Leitungskompetenz und theologische Urteilsfähigkeit entstehen nicht automatisch und ausschließlich im Theologiestudium, sondern auch in den Ausbildungen der anderen Berufsgruppen, im Vikariat, im Vorbereitungsdienst, in der Praxis, in Fortbildung und Reflexion. Wir bringen diese Kompetenzen längst ein – tagtäglich. Es braucht eine Anerkennung von Qualifikation, Berufserfahrung und persönlicher Entwicklung über den ersten beruflichen Abschluss hinaus.

Wir benötigen:

- **Breit aufgestellte (Leitungs-)Kompetenzen in unserer Kirche**

Wir benötigen als ELKB für ein zeitgemäßes Handeln die Anerkennung theologischer, theologisch-pädagogischer und sozialpädagogischer Kompetenzen als gleichwertige Voraussetzungen für die Wahrnehmung des Amtes der Kirche. Einzelne Berufsgruppen und ihre Professionalität generell auf die Übernahme von "Zielgruppenarbeit" in der Parochie oder im landesweiten Dienst zu reduzieren, würde deren fachlich geschultem Zugang zu den verschiedenen Grunddimensionen kirchlichen Handelns nicht gerecht.

Auch Leitungsfunktionen in unserer Kirche werden bereits jetzt an verschiedenen Stellen (Leitung von diakonischen Einrichtungen, Bildungswerken, Schulreferaten...) von theologisch-pädagogischen Kräften mit Erfolg ausgefüllt. Leitungskompetenz muss bei allen Berufsgruppen durch unterschiedliche Lernprozesse und persönlichkeitsbildende Maßnahmen entwickelt werden. Theologisch-pädagogisch Mitarbeitende in Leitungssämtern einzusetzen, sorgt durch die unterschiedlich erworbenen Qualifikationen für eine breiter aufgestellte Leitungsebene.

- **Qualifikation für Tätigkeiten des Pfarrdienstes**

Wenn höherwertige Aufgaben übernommen werden sollen, muss die Dienstgeberin eine angemessene Qualifikation für diese Tätigkeiten im Rahmen des bestehenden Dienstverhältnisses ermöglichen.

Wann immer höherwertige Tätigkeiten, bspw. zur Vertretung einer Pfarrstelle, bisher übernommen werden, ist eine von der ELKB definierte Qualifikation erfolgt. Dies sollte im bestehenden System innerhalb der je eigenen Laufbahn anerkannt werden.

Der bayrische Laufbahnwechsel durch das "Pfarramt im Quereinstieg" geht vorbei an den vorhandenen Qualifikationen und dienstlichen Realitäten der theol.-päd. Berufsgruppen unserer Kirche. Einige Personen sind darüber hinaus aufgrund ihres Alters nicht mehr zulassungsfähig, obwohl gerade diese natürlich besonders viel berufliche Erfahrung mitbringen. Es braucht daher ein anderes Modell, das Dienst und Qualifikation stringent und angemessen verbindet.

Wir empfehlen dringend die Installation einer berufsbegleitenden Ausbildung im Pfarrdienst nach baden-württembergischem Modell ("Berufsbegleitende Ausbildung im Pfarrdienst – BAiP"). Hier wird die Übernahme einer Pfarrstelle durch theol.-päd. Mitarbeitende standardmäßig mit einer Art „Fortbildungsvikariat“ verknüpft, das die Befähigung zur Übernahme dieser Tätigkeiten dauerhaft gewährleistet.

- **Ein lutherisches Amtsverständnis, in dem Ordination und Berufung / Beauftragung als theologisch gleichwertig anerkannt werden**

Wer den Auftrag hat, in der ELKB theologische Verantwortung zu übernehmen, muss auch strukturell in diese Verantwortlichkeit eingebunden werden. Die Grundlagen dazu sind nach der VELKD-Denkschrift "ordnungsgemäß berufen" ausführlich theologisch und ekklesiologisch diskutiert und 2012 in die Kirchenverfassung (Art 13-15) aufgenommen worden.

4. Beteiligung statt Bevormundung

Kirchliche Veränderung braucht echte Beteiligung – keine symbolische. Entscheidungen über Strukturen, Stellen und Zukunftsfelder dürfen nicht ohne die theologisch-pädagogischen Berufsgruppen getroffen werden.

Wandel gelingt nur gemeinsam – in Achtung der jeweiligen Berufung und Kompetenz.

Wir brauchen:

- **Mitbestimmung in allen Gremien, die über Strukturprozesse entscheiden.**

Die Unterscheidung nach Ordination / Nicht-Ordination ist nicht mehr zeitgemäß und muss verändert werden hin zu Beauftrag / Nicht-Beauftragt. Die jetzigen Gremien müssen gewährleisten, dass wirkliche theologisch-pädagogische Beteiligung gegeben ist, auch wenn ihre Zusammensetzung das bislang nicht abbildet.

- Wir schlagen vor, dass der Berufungsausschuss der Landessynode eine Person in die Synode beruft, die beispielsweise vom Runden Tisch der Verkündigenden Berufsgruppen vorgeschlagen wird, um die Bearbeitung dieser Themen strukturell zu ermöglichen.
- Die Dekanatssynoden und Dekanatsausschüsse sollten beauftragt werden, ihre Zusammensetzung zu überprüfen und die Beteiligung der theologisch-pädagogischen Berufsgruppen strukturell zu gewährleisten.

- **Ansprechpersonen und Schutzmechanismen für Mitarbeitende aller Berufsgruppen**

Mitarbeitende brauchen eine unterstützende Klärung durch eine Anlaufstelle / Kümmerer bei Ungerechtigkeiten oder Benachteiligung, die im Rahmen der Landesstellenplanung oder anderer kirchenleitender Prozesse entstehen.

Der Anspruch der ELKB, als attraktive Arbeitgeberin erkennbar zu sein, muss sich bei allen notwendigen Veränderungen in einem zuverlässigen und unterstützenden Umgang mit den Mitarbeitenden niederschlagen. Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten zu können – das muss für alle Berufsgruppen Wirklichkeit werden.

5. Würdigung der bereits geleisteten Arbeit auf den bgü-Einsätzen seit 2019

Die Diskussion um die zukünftigen Einsätze auf bgü-Stellen muss die Bezahlung der aktuellen Stelleninhaber*innen im Blick haben. Eine Überprüfung der Dotierung der Tätigkeiten auf bgü-Stellen war im Vorfeld des Erprobungsgesetzes vollkommen klar benannt als notwendiger Schritt, u.a. in den Arbeitspapieren des MdB-Prozesses und in Gesprächen am „Runden Tisch der Berufsgruppen“. In den Empfehlungen 14 + 19 des MdB Abschlussberichtes, der von der Synode bestätigt wurde, ist

bereits im Jahr 2019 die Notwendigkeit einer fairen und transparenten Besoldungsstruktur für den parochialen Dienst festgehalten.

Auf der Herbstsynode 2023 wurde die Eingabe E 74 zu einer "Zuwendung als Anerkennung der Mehrarbeit und Übertragung pfarramtlicher Aufgaben" auf bgü-Pfarrstellen beraten. Die Synode beschloss, dass ein stimmiges Verhältnis von Aufgabenzuschnitt auf bgü-vertretenen Pfarrstellen und den Rahmenbedingungen dieses Dienstes (dazu gehört die finanziell passende Entlohnung dieses Dienstes) zu entwickeln ist. Gegenstand der Eingabe waren die zu diesem Zeitpunkt übertragenen bgü-Stellen – nicht etwaige zukünftige Rahmenbedingungen kommender Landesstellenplanungen. Eine Vorlage wurde bis Herbst 2024 erbeten und liegt bis heute nicht vor.

- **Besoldung / Bezahlung auf aktuellen bgü-Einsätzen**

Die tp-Fachkräfte, die in den vergangenen Jahren bereits Aufgaben in der Vertretung von Pfarrstellen wahrgenommen haben, brauchen eine finanzielle Würdigung dieses Dienstes.

Diese finanzielle Entsprechung der geleisteten Arbeit soll die gesamte Zeit der Übertragung höherwertiger Aufgaben an eine Person umfassen.

Wir sind bereit, diesen Teil am Amt der Kirche weiter wahrzunehmen – mit Kompetenz, Leidenschaft und auf Basis unseres christlichen Glaubens. Wir erwarten, dass unsere Kirche das anerkennt: durch Haltung, Struktur und Bezahlung.

Dieses Positionspapier ist formuliert von theologisch-pädagogisch Mitarbeitenden auf bgü-Stellen in der ELKB mit Unterstützung der beiden

*Berufsgruppenvertretungen VERK (Religionspädagog*innen und Katechet*innen)*

*BGV-DD (Diakon*innen)*

12.11.2025