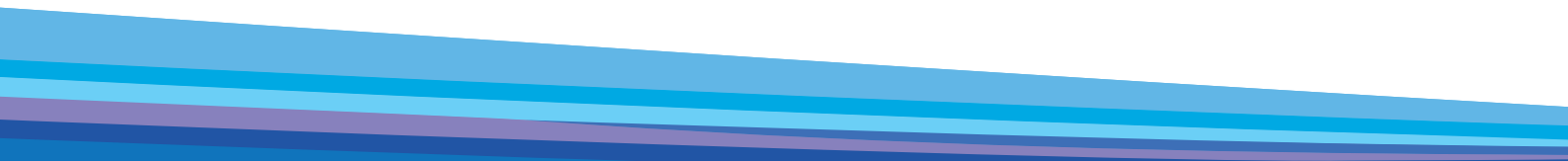


PERSONALENTWICKLUNG

in der Evangelischen Landeskirche in Baden





INHALT

PERSONALENTWICKLUNG

IN DER EVANGELISCHEN LANDESKIRCHE IN BADEN

I. GRUNDSÄTZLICHES

..... S. 04

II. ZIELE DER PERSONALENTWICKLUNG

..... S. 06

III. GRENZEN DER PERSONALENTWICKLUNG

..... S. 07

IV. INSTRUMENTE DER PERSONALENTWICKLUNG

..... S. 08

V. PERSONALENTWICKLUNG UND PERSONALPLANUNG IN DEN UNTERSCHIEDLICHEN BERUFSGRUPPEN

..... S. 09

1. Pfarrfrauen und Pfarrer (außer im Religionsunterricht) S. 09

1.1 Pfarrfrauen und Pfarrer in den Kirchengemeinden und
auf Pfarrstellen mit einem allgemeinen kirchlichen Auftrag S. 09

1.2 Pfarrfrauen und Pfarrer in besonderen Seelsorgefeldern S. 11

1.3 Pfarrfrauen und Pfarrer mit herausgehobener Leitungsverantwortung S. 13

2. Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone S. 19

3. Religionslehrerinnen und Religionslehrer, die ausschließlich im Religionsunterricht beschäftigt sind S. 21

4. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker S. 24

5. Mitarbeitende in der Verwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats und in Kirchenbezirken und Kirchengemeinden S. 26

6. Mitarbeitende in Beratungsstellen und diakonischen Einrichtungen S. 28

VI. SCHLUSSBEMERKUNG

..... S. 39

I. GRUNDSÄTZLICHES

1. Die Personalentwicklung der Evangelischen Landeskirche in Baden ergibt sich aus dem der Kirche gegebenen Auftrag, „das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen.“ (Art. 1, Abs. 2 GO).

Dieser Auftrag wird in den vier Leitbildern der Evangelischen Landeskirche in Baden entfaltet:

- Als „wanderndes Gottesvolk“ lebt die Kirche aus der Verheißung und Zukunft Gottes.
- Als „Haus der lebendigen Steine“ ist sie eine Kirche profilierter Vielfalt.
- Als „Glieder des Leibes Christi“ leben evangelische Christinnen und Christen in einer weltweiten ökumenischen Lerngemeinschaft.
- Als „Salz der Erde“ wirkt die Kirche in die Gesellschaft hinein.

Aus diesen Leitbildern leiten sich die strategischen Ziele für die Landeskirche ab:

- Die Selbstverständlichkeit, mit der christlicher Glaube gelebt und kommuniziert wird, nimmt ab. Die Evangelische Landeskirche in Baden unterstützt und entwickelt attraktive Angebote, Glauben zu erfahren, zu teilen und zu leben.
- Prekäre Lebenssituationen nehmen zu. Die Evangelische Landeskirche in Baden nimmt die seelischen und materiellen Nöte der Menschen wahr. Sie verbessert Teilhabemöglichkeiten, indem sie ihre diakonische Arbeit verstärkt vernetzt und gemeinwesenorientiert gestaltet. Sie widerspricht damit Überzeugungen und Praktiken, die Würde und Wert der Menschen auf Leistung und Erfolg reduzieren.
- Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt verstärken Verunsicherung und Identitätsprobleme. Die Evangelische Landeskirche in Baden begleitet Menschen durch Seelsorge und Beratung. Sie entwickelt die dafür nötigen Rahmenbedingungen und Strukturen weiter und bildet Menschen fort, die beruflich und ehrenamtlich in Seelsorge und Beratung tätig sind.
- Intoleranz, Konflikte und Gewalt zwischen politischen, religiösen und kulturellen Gruppen sind eine Gefahr für unsere Gesellschaft. Die Evangelische Landeskirche in Baden tritt für eine Kultur der Gewaltfreiheit ein. Sie verstärkt Begegnung und Dialog mit Menschen anderer Konfessionen, Religionen und Kulturen.
- Das Verständnis des christlichen Glaubens hat in Politik und Gesellschaft abgenommen. Die Evangelische Landeskirche in Baden bringt in den gesellschaftlichen und politischen Diskurs christliche Werte und Inhalte ein, indem sie ihre Bildungs- und Medienarbeit verstärkt.
- In unserem Land nimmt die Vielfalt der Lebenswelten zu. Die Evangelische Landeskirche in Baden nimmt wahr und bedenkt, wie sie von Menschen, die keinen Bezug zur Kirche haben, gesehen und erlebt wird, und überprüft ihre Angebote.
- Die Bedeutung des sorgsamem Umgangs mit der Schöpfung ist allgemein erkannt. Die Evangelische Landeskirche in Baden lebt ihre Verantwortung für die Schöpfung im Interesse künftiger Generationen nachhaltig und ressourcenschonend.
- Der demografische Wandel stellt die Kirchen vor neue Herausforderungen. Die Evangelische Landeskirche in Baden entwickelt auf der Ebene der Landeskirche, der Bezirke und der Gemeinden Konzepte zur Bewältigung der Veränderungen.
- Die ehrenamtliche Mitarbeit ist für die Kirche unverzichtbar. Die Evangelische Landeskirche in Baden lebt eine Kultur der Wertschätzung und entwickelt sie weiter. Sie weitet die Angebote zur geistlichen Stärkung und zur Qualifizierung für Ehrenamtliche aus.

2. Die Leitbilder und strategischen Ziele geben die Richtung für die Organisationsentwicklung der Evangelischen Landeskirche in Baden vor. Personalentwicklung dient dem Erreichen der strategischen Ziele der Landeskirche.
3. Personalentwicklung ist somit ein integraler Bestandteil kirchenleitenden Handelns auf den unterschiedlichen Leitungsebenen der Landeskirche.
4. Es entspricht dem Verständnis von Kirche als einer sozialen Organisation, wenn sie Erkenntnisse der Human-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften aufnimmt, die ihr helfen, ihre Personal- und Organisationsstrukturen zu evaluieren, zu verbessern und zu steuern. In diesem Sinn trägt Personalentwicklung dazu bei, das geeignete Personal für die jeweiligen Aufgaben zu gewinnen.
5. Personalentwicklung stellt einen zukunftsffenen, innovativen und reflexiven Prozess dar. Sie bezieht gesellschaftliche Veränderungen und die Gestaltung von Kirche aufeinander.
6. Mit Personalentwicklung wird folglich im Sinne von I.1 - I.5 ein strukturiertes und zielgerichtetes Handeln bezeichnet, mit dem hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die verschiedenen Felder kirchlichen Handelns gewonnen, ausgebildet und so durch Maßnahmen der Personalförderung qualifiziert werden, dass sie ihre Aufgaben motiviert, sachkundig, glaubwürdig, effizient und erfolgreich bewältigen können.

Im Personalentwicklungskonzept werden daher alle Prozesse und Maßnahmen beschrieben, die dazu dienen, sowohl das individuelle Potential der Mitarbeitenden, deren Team- und Kooperationsfähigkeit zu erhöhen als auch eine hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit den Zielen der Evangelischen Landeskirche in Baden zu erreichen.

7. Grundprinzipien der Personalentwicklung in der Evangelischen Landeskirche in Baden sind:

- ein von Respekt und Akzeptanz geprägtes Miteinander der Mitarbeitenden, insbesondere auch zwischen Leitung und Mitarbeitenden
- Work-Life-Balance und Gesundheitsvorsorge

8. Voraussetzung gelingender Personalentwicklung ist ihre Vernetzung mit Personalplanung, Personaleinsatz und Personalförderung:

- Die Personalplanung prognostiziert den Personalbedarf und führt zu Verlässlichkeit, Berechenbarkeit und Transparenz und damit zur Stabilisierung der Personalentwicklung.
- Der Personaleinsatz für Pfarrerinnen und Pfarrer, Religionslehrerinnen und Religionslehrer sowie Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen vermittelt den Stellenplänen entsprechend zwischen vorhandenen Stellen und dem für diese Stellen geeigneten Personal.
- Die Personalförderung unterstützt die von den Organisationszielen der Kirche abgeleiteten Personalentwicklungsinteressen der Kirchenleitung unter Berücksichtigung der individuellen beruflichen Entwicklungsinteressen der Mitarbeitenden.

Ausbildung und Personalförderung sowie Personalplanung und Personaleinsatz orientieren sich an den Grundkategorien fachlicher, methodischer, personaler und sozialer Kompetenzen.

II. ZIELE DER PERSONALENTWICKLUNG

Von der Kirche als Arbeitgeberin wird in besonderem Maße erwartet, dass ihre Personalpolitik von Verlässlichkeit, Transparenz und Flexibilität gekennzeichnet ist. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es

- des kontinuierlichen Kontakts der jeweils Zuständigen des Evangelischen Oberkirchenrats mit Kirchenbezirken, Kirchengemeinden und der Mitarbeiterschaft
- der Verfahrenssicherheit von Personalentscheidungen
- einer Planungsauswahl mit klar formulierten Eignungskriterien bezogen auf die einzelnen Berufsgruppen
- der Aufnahme bzw. der Abgrenzung von Impulsen und Entwicklungen aus bzw. in anderen Landeskirchen, der Wirtschaft, des Öffentlichen Dienstes u.a.
- des Einsatzes geeigneter Evaluationsinstrumente in der Personalentwicklung

III. GRENZEN DER PERSONALENTWICKLUNG

Grenzen der Personalentwicklungsmöglichkeiten seitens der landeskirchlichen Ebene ergeben sich aus der rechtlichen Verfassung der Landeskirche. Dazu zählen:

- die Bedeutung und Kompetenzen der mittleren Leitungsebene
- das Wahlrecht der Gemeinden und Bezirks- bzw. Stadtsynoden bei Gemeindepfarrerinnen bzw. -pfarrern, Dekaninnen bzw. Dekanen, Schuldekaninnen bzw. Schuldekanen, Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen
- die relative Wahlfreiheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogen auf berufsbiographische Perspektiven und Fortbildungsbedarf
- die besondere Verantwortung der Landesbischöfin bzw. des Landesbischofs bzw. anderer kirchlicher Leitungsorgane und Zuständigkeiten

IV. INSTRUMENTE DER PERSONALENTWICKLUNG

INSTRUMENTE DER PERSONALENTWICKLUNG SIND

a) im Bereich von Bildung und Berufsausbildung:

- Ausbildungspläne und Ausbildungsberatung
- Hochschulbildung
- Fort- und Weiterbildung (Personalförderung)

b) im Bereich der Begleitung und speziellen Förderung:

- Personalauswahl
- Stellenwechsel
- Berufslaufbahn- und Karriereplanung
- Orientierungsgespräche
- gegebenenfalls Supervision und Coaching

c) im Bereich der Organisationsentwicklung:

- eine regelmäßige Personalbedarfsfeststellung für die verschiedenen kirchlichen Handlungsfelder sowie eine sich daraus ergebende Planung und Durchführung der nötigen Werbungs-, Ausbildungs- und Fördermaßnahmen
- ein Personalmanagementsystem
- Leitungsqualifikation
- Teamentwicklung
- Change Management
- Evaluation und Qualitätsentwicklung

Personalentwicklung und Personalplanung geschehen sowohl berufsgruppenspezifisch als auch berufsgruppenübergreifend. Maßnahmen der Personalentwicklung werden referatsübergreifend wahrgenommen. Daraus ergeben sich für die Darstellung Überschneidungen bei den diversen Berufsbildern.

Dort, wo Handlungsfelder eigene umfangreiche Systeme ausgebildet haben, die nicht bzw. nicht in alleiniger Verantwortung der Kirche liegen wie z.B. der Religionsunterricht an öffentlichen, kirchlichen und privaten Schulen, werden handlungsfeldbezogene Beschreibungen der Zuständigkeiten vorgenommen.

Um eine letztlich unübersichtliche Kleinteilung zu vermeiden, wurden Berufsgruppen, die in nur sehr geringem quantitativem Umfang in der Evangelischen Landeskirche in Baden vertreten sind, nicht in die Beschreibungen aufgenommen.

Alle Berufsgruppen in der Evangelischen Landeskirche sind als Dienstgemeinschaft miteinander verbunden.

Ausführungen zur Personalentwicklung und Personalplanung in den unterschiedlichen Berufsgruppen finden sich unter www.ekiba.de/fortbildungen.

V. PERSONALENTWICKLUNG UND PERSONALPLANUNG IN DEN UNTERSCHIEDLICHEN BERUFSGRUPPEN

1. PFARRERINNEN UND PFARRER (AUSSER IM RELIGIONSUNTERRICHT)

1.1 PFARRERINNEN UND PFARRER IN DEN KIRCHENGEMEINDEN UND AUF PFARRSTELLEN MIT EINEM ALLGEMEINEN KIRCHLICHEN AUFTRAG

1.1.1 Das Berufsbild und die Aufgabenprofile von Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern

Nach der Grundordnung haben Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer den Auftrag und das Recht, das Wort Gottes öffentlich zu verkündigen und die Sakramente zu verwalteten. Sie sind berechtigt und verpflichtet zur Leitung des Gottesdienstes, zur Vornahme von Amtshandlungen, zur christlichen Unterweisung und zur Seelsorge. In der Gestaltung und im Inhalt ihrer Verkündigung sind sie frei und nur an die Verpflichtungen aus der Ordination § 3 Absatz 2 Pfarrdienstgesetz der EKD und an die Ordnungen ihrer Kirche gebunden. Da ihr Dienst sie an die ganze Gemeinde verweist, berücksichtigen sie die Vielfalt der Handlungsfelder und die Erscheinungsformen, in denen sich der Auftrag der Kirche konkretisiert. Der Dienst der Gemeindepfarrerin und des Gemeindepfarrers kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden. Pfarrerinnen und Pfarrer stehen als Ordinierte in einer Gemeinschaft untereinander. Sie sollen bereit sein, einander im Dienst und Leben Rat und Hilfe zu geben und anzunehmen und sind verpflichtet, regelmäßig am Pfarrkonvent und entsprechenden Einrichtungen teilzunehmen. Sie werden in ihrem Dienst und durch ihren Dienstherrn gefördert und begleitet. Die Vollmacht des Gemeindepfarramtes ist in dem der ganzen Kirche gegebenen Verkündigungsauftrag und nicht in einer Beauftragung durch die örtliche Gemeinde begründet. Zu den geistlichen Amtspflichten gehören insbesondere folgende Aufgaben:

- Gottes Wort vielfältig zu verkündigen, mit der Gemeinde das Heilige Abendmahl zu feiern, zu taufen und die Amtshandlungen vorzunehmen;
- für die christliche Unterweisung im Religionsunterricht, Konfirmandenunterricht, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und anderen Veranstaltungen zu sorgen;
- die Gemeindeglieder zu besuchen und Seelsorge üben;
- die Gemeinde zu ihrer Verantwortung für den Dienst am Nächsten zu rufen und ihre Glieder zur tätigen Mitarbeit zu gewinnen;
- die Verwaltung der pfarramtlichen Geschäftsführung, die Kirchenbuchführung und - in gemeinsamer Verantwortung mit dem Kirchengemeinderat - die sorgfältige Erfüllung der Vermögens- und Geldangelegenheiten;
- sie sind berechtigt, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt. Zudem sind Pfarrerinnen und Pfarrer berechtigt und verpflichtet, die für ihren Dienst erforderliche Kompetenz durch Teilnahme an Maßnahmen der Personalentwicklung und regelmäßige Fortbildung fortzuentwickeln. Zusammen mit der Gemeinde, in der sie Dienst tun, werden sie vom Kirchenbezirk visitiert und wirken an der Visitation mit.

Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, das Beichtgeheimnis gegenüber jederman zu wahren und über alles zu schweigen, was ihnen in Ausübung der Seelsorge anvertraut wurde und bekannt geworden ist. Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind verpflichtet, am Dienstsitz zu wohnen. Eine für sie bestimmte Dienstwohnung haben sie zu beziehen. In ihrer Lebensführung, im familiären Zusammenleben und in ihrer Ehe sind sie an die Verpflichtungen aus der Ordination gebunden. Hierfür sind Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung maßgebend. Dazu gehört auch, dass Ehepartnerinnen und Ehepartner evangelisch sein sollen; in der Regel müssen sie einer christlichen Kirche angehören. Die Verpflichtung, dass die Lebensführung dem dienstlichen Auftrag angemessen sein muss, gilt wie für Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer auch für Pfarrerinnen und Pfarrer in anderen Handlungsfeldern.

1.1.2 Voraussichtliche Entwicklung des Bedarfs an Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern im Blick auf den demographischen Wandel und die Finanzentwicklung bis ca. 2025

Im Zeitraum bis 2025 wird voraussichtlich etwa die gleiche Anzahl von Pfarrerinnen und Pfarrern benötigt wie bisher. Dabei sind zu berücksichtigen a) unterschiedliche Entwicklungen im ländlichen und urbanen Raum und b) die demographisch bedingten und zunehmenden Ruhestandseintritte der Pfarrerinnen und Pfarrer.

Eine Weiterqualifizierung von Pfarrerinnen und Pfarrern für spezifische Aufgabenfelder sowohl innerhalb wie auch außerhalb einer Kirchengemeinde ist wünschenswert und dient der jeweils gerade wahrgenommenen Aufgabe ebenso wie der horizontalen und vertikalen berufsbiographischen Entwicklung.

1.1.3 Voraussetzungen für den Einsatz von Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern

An den Voraussetzungen für den Zugang zum Dienst in der Evangelischen Landeskirche in Baden hat sich in den letzten Jahren nichts Grundlegendes geändert und werden sich auch in den kommenden Jahren immer nur kleine schrittweise Veränderungen ergeben. Nach wie vor ist das I. Theologische Examen nach einer universitären Ausbildung Pflicht. In diesem und durch das sich anschließende Lehrvikariat mit der Ausbildung im Predigerseminar erwerben sich die Kandidatinnen und Kandidaten die entsprechenden Kompetenzen, die die Ausübung des Berufs einer Gemeindepfarrerin / eines Gemeindepfarrers ermöglichen. In dem sich anschließenden so genannten Übernahmeverfahren sind praktische und persönliche Eignung für den Beruf der Gemeindepfarrerin / des Gemeindepfarrers nachzuweisen. Schließlich ist nach der Ordination innerhalb von 24 Monaten eine Arbeit als Pfarrerin bzw. als Pfarrer im Probedienst zu absolvieren. Erst danach ist die endgültige Anstellung bei der Evangelischen Landeskirche in Baden möglich.

Die wissenschaftliche Ausbildung an der Universität und in Gemeinde, Schule und Predigerseminar zielt auf die Entwicklung pastoraler Kompetenz. Diese besteht aus zwei grundlegenden Elementen, aus einer inhaltlich-theologischen und aus einer kommunikativ-ethischen Kompetenz, die sich wiederum in Teilkompetenzen ausdifferenzieren lassen. Dazu gehören insbesondere

- die theologische Reflexions- und Urteilsfähigkeit
- die Fähigkeit zu angemessener Wahrnehmung, zu Kontakt, Initiative und Dialog
- die Fähigkeit zum zielgerichteten, teamfähigen Handeln und zum Umgang mit Konflikten
- die Entwicklung einer persönlichen Praxis des Glaubens

Im Übernahmeverfahren geht es um die Kompetenzen:

- Fähigkeit zur glaubwürdigen Vertretung des christlichen Zeugnisses
- Initiative
- Konfliktfähigkeit
- Strategische Kompetenz

- Kooperationsfähigkeit
- Belastbarkeit / Innere Stärke
- Entscheidungsfähigkeit
- Planung und Organisation
- Rollenbewusstsein und pastorale Verantwortung
- Sprach-, Argumentations- und Dialogfähigkeit

Zusätzlich zu diesen Kompetenzen stellen ein institutionelles Wissen über Wesen und Ziele der Evangelischen Landeskirche als Organisation und Loyalität zu dieser Organisation unerlässliche Voraussetzungen für den Dienst in dieser Kirche dar.

1.2 PFARRERINNEN UND PFARRER IN BESONDEREN SEELSORGEFELDERN

1.2.1 Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern in besonderen Seelsorgefeldern

Was in der Grundordnung, Art. 91, zum Amt der Pfarrerin bzw. des Pfarrers ausgeführt wird, gilt auch für Pfarrerinnen und Pfarrer in besonderen Seelsorgefeldern: Ihr Dienst ist „durch die Ordinationsverpflichtung bestimmt. In ihm sind Aufgaben des Predigtamtes, der Leitung und der Verwaltung in einer rechtlichen Gestalt vereinigt.“ Der von der Ordination her definierte Begriff des „Predigtamtes“ umfasst auch die Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern in besonderen Seelsorgefeldern: Seelsorge ist eine elementare, zwischenmenschliche Form der „Kommunikation des Evangeliums“ (E. Lange), die in den verschiedenen Kontexten der Seelsorge unterschiedlich profiliert gestaltet und entfaltet wird. Die besonderen Seelsorgefelder der Evangelischen Landeskirche in Baden sind in gemeindlichen, institutionellen, staatlichen, medialen, bildungsbezogenen und gewerblichen Kontexten verortet. Es bestehen haupt- und nebenamtliche Dienstverhältnisse. Grundsätzlich gilt, was Art. 91 weiter konstatiert: „Pfarrerinnen und Pfarrer stehen in einem Dienstverhältnis zur Landeskirche.“ Ausnahmen bestehen, wo Pfarrerinnen und Pfarrer in besonderen Seelsorgediensten im Staatsdienst (Land oder Bund) arbeiten.

Der Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer in besonderen Seelsorgefeldern ist in den jeweiligen Ordnungen für die einzelnen Seelsorgedienste geregelt und wird durch eine Dienstbeschreibung konkretisiert. In der Mehrzahl der besonderen Seelsorgefelder pflegen und entwickeln die dort tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer einen eigenen kirchlichen Ort in einer öffentlichen Einrichtung, etwa einem Krankenhaus, einer Justizvollzugsanstalt oder an einer Hochschule. In der Regel entstehen an diesen Orten nur temporäre Gemeinschaften. Darin unterscheiden sie sich von Orts- und Personalgemeinden, zu denen die Zugehörigkeit auf Dauer angelegt ist. Oft ist es auch erforderlich, Ehrenamtliche nicht nur unmittelbar aus der Arbeit vor Ort, sondern aus der ganzen Region für die Mitarbeit zu gewinnen, zu qualifizieren und zu begleiten.

Auch für Pfarrerinnen und Pfarrer in besonderen Seelsorgefeldern gilt: Sie stehen als Ordinierte in einer Gemeinschaft untereinander. Sie sollen bereit sein, einander im Dienst und Leben Rat und Hilfe zu geben und anzunehmen und sind verpflichtet, Kontakt zum jeweiligen Pfarrkonvent zu halten sowie die Verbindungen zu den Gemeinden und Einrichtungen des Kirchenbezirks zu pflegen, in dem sie arbeiten. Sie werden in ihrem Dienst und durch ihren Dienstherrn gefördert und begleitet. Zu den Amtspflichten gehören insbesondere folgende Aufgaben, die je nach Seelsorgefeld variieren können:

- Vertretung der evangelischen Kirche im jeweiligen Kontext des Seelsorgefeldes
- Seelsorge für Menschen im Seelsorgefeld und deren Angehörige
- Seelsorge, Gesprächsangebote und Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. beruflich und ehrenamtlich im Kontext des Seelsorgefeldes Tätige
- vielfältige Verkündigung des Wortes Gottes, Feier des Heiligen Abendmahls und ggf. auch Taufen und Amtshandlungen

- je nach Seelsorgefeld Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - je nach Feld auch in Kooperation mit dem Zentrum für Seelsorge oder ökumenischen Kooperationspartnern.
- Mitwirkung am berufsethischen Unterricht
- Verwaltungs-, Organisations- und ggf. Leitungsaufgaben im Zusammenhang mit der Stelle
- Öffentlichkeitsarbeit

Die Dienstaufsicht über die Pfarrerinnen und Pfarrer in besonderen Seelsorgediensten hat in der Regel der Dekan/die Dekanin des jeweiligen Kirchenbezirks, Ausnahmen sind die Gefängnisseelsorge (Dienstaufsicht durch das Land), die Militärseelsorge (Dienstaufsicht durch das Kirchenamt der Evangelischen Militärdekanate).

Pfarrerinnen und Pfarrer in besonderen Seelsorgediensten sind berechtigt, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt und dass ggf. Einsätze im Rahmen einer Rufbereitschaft zeitlich ausgeglichen werden können.

Sie sind verpflichtet, das Beichtgeheimnis gegenüber jedermann zu wahren und über alles zu schweigen, was ihnen in Ausübung der Seelsorge anvertraut wurde und bekannt geworden ist. In ihrer Lebensführung, im familiären Zusammenleben und in ihrer Ehe sind sie an die Verpflichtungen aus der Ordination gebunden. Hierfür sind Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung maßgebend.

1.2.2 Voraussichtliche Entwicklung des Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrern in besonderen Seelsorgefeldern im Blick auf den demographischen Wandel und die Finanzentwicklung bis ca. 2025

Es ist davon auszugehen, dass in dem Zeitraum bis 2025 mindestens die gleiche Anzahl von Pfarrerinnen und Pfarrern in besonderen Seelsorgediensten benötigt werden. Angesichts der demographischen Entwicklung werden besonders im Krankenhaus- und Rehabereich die Zahl der Kliniken sowie der Seelsorgefälle eher zunehmen. In allen Seelsorgefeldern, in denen das möglich ist, sollte verstärkt auf Refinanzierungen von Deputaten durch Institutionen, Förder- und Trägervereine, Kirchenbezirke, Stiftungen etc. zugegangen werden.

1.2.3 Voraussetzungen für den Einsatz von Pfarrerinnen und Pfarrern in besonderen Seelsorgefeldern

An den Voraussetzungen zum Zugang zum Dienst in der Evangelischen Landeskirche in Baden hat sich in den letzten Jahren nichts Grundlegendes geändert und werden sich auch in den kommenden Jahren immer nur kleine schrittweise Veränderungen ergeben.

Welche pastoralpsychologischen Fort- und Weiterbildungen gelten als Voraussetzung für den Zugang zu hauptamtlichen Stellen in den besonderen Seelsorgediensten?

Für den haupt- oder nebenamtlichen Dienst in den Sonderseelsorgefeldern Krankenhaus-, Gefängnis-, Notfall-, Polizei-, Studierenden- und Telefonseelsorge wird eine spezialisierende Seelsorgeausbildung, bzw. die Bereitschaft eine solche stellenbegleitend zu erwerben, erwartet.

Hierzu zählen die sechswöchige pastoralpsychologische Weiterbildung (KSA) der Sektion klinische Seelsorgeausbildung der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP), oder eine vergleichbare Qualifikation, wie die 12-wöchige integrative Pastoralpsychologische Fortbildung in Seelsorge der badischen Landeskirche (PPFS, gemäß DGfP-Standards der Sektionen T, GOS und KSA).

Ergänzend gehören dazu jeweils spezielle fach- und feldspezifische Fort- und Weiterbildungen in den verschiedenen Sonderseelsorgefeldern.

Für eine Stelle, welche die Qualifikation von Haupt- und/oder Ehrenamtlichen in Seelsorge beinhaltet, wird zudem eine Supervisionsqualifikation und ggf. eine pastoralpsychologische Kursleitungsqualifikation vorausgesetzt.

Die Bereitschaft zur weiteren Fortbildung in den Bereichen Seelsorge und Ethik sowie die Inanspruchnahme von Supervision werden erwartet. Pfarrerrinnen und Pfarrer in einem besonderen Seelsorgefeld sollten folgende Kompetenzen im Handlungsfeld Seelsorge erweitern:

- Personale Kompetenz
- Kommunikative Kompetenz
- Theologische Kompetenz
- Spirituelle Kompetenz
- Feldkompetenz
- Interreligiöse und interkulturelle Kompetenz

1.3 PFARRERINNEN UND PFARRER MIT HERAUSGEHOBENER LEITUNGSVERANTWORTUNG

1.3.1 Aufgabenprofile

Pfarrerinnen und Pfarrer mit herausgehobener Leitungsverantwortung sind vor allem a) Dekaninnen und Dekane, b) Schuldekaninnen und Schuldekane sowie c) Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter im Evangelischen Oberkirchenrat oder vergleichbare Funktionen.

a) Dekaninnen und Dekane haben v.a. folgende Aufgaben:

- Unmittelbare Vorgesetzte und unmittelbarer Vorgesetzter der Mitarbeitenden im Kirchenbezirk; hierzu zählen auch die Beratung der hauptberuflich Mitarbeitenden und regelmäßige Orientierungsgespräche
- Unterstützung der Kirchenältesten bei der Wahrnehmung ihrer Leitungsaufgaben in den Gemeinden
- Vorsitz im Bezirkskirchenrat
- Leitung und Durchführung von Visitationen im Kirchenbezirk
- Repräsentanz des Kirchenbezirks in der inner- und außerkirchlichen Öffentlichkeit
- Vermittlung und Mitwirkung bei der Umsetzung der strategischen Ziele der Landeskirche
- Verantwortung für die geistliche und theologische Leitung im Bezirk

b) Schuldekaninnen und Schuldekane haben v.a. folgende Aufgaben:

- Unmittelbare Vorgesetzte und unmittelbarer Vorgesetzter aller im Kirchenbezirk tätigen kirchlichen Lehrkräfte im Religionsunterricht; regelmäßige Orientierungsgespräche mit den kirchlichen Mitarbeitenden, die ausschließlich im Religionsunterricht eingesetzt sind
- Planung, Durchführung und Förderung von Maßnahmen der religionspädagogischen Fortbildung sowie fachliche Aufsicht über den Religionsunterricht, zu der die Beratung aller im Religionsunterricht tätigen Lehrkräfte gehört
- Bereitstellung, Verwaltung und Ergänzung von pädagogischer und religionspädagogischer Fachliteratur und von Unterrichtsmedien aller Art
- Durchführung von Schulbesuchen an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Berufs-, Real-, Sonder-, und Gemeinschaftsschulen
- Unterrichtsbesuche aus besonderem Anlass, im Rahmen des Vorbereitungs- und Probendienstes oder auf Anforderung der Evangelischen Oberkirchenrats

- Förderung von fachlichen Kontakten zwischen allen, die im kirchlichen Auftrag erziehen und Förderung der Gemeinschaft aller im Religionsunterricht tätigen Lehrkräfte
 - Im Rahmen des Aufgabenbereichs Repräsentanz des Kirchenbezirks in der inner- und außerkirchlichen Öffentlichkeit
 - Organisation des Religionsunterrichts im Kirchenbezirk einschließlich der Vertretungsregelungen
- c) Pfarrerinnen und Pfarrer mit übergemeindlichen Aufgaben (RVO-Besoldung allgemeiner Auftrag), insbesondere als Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter im Evangelischen Oberkirchenrat, haben v.a. folgende Aufgaben:**
- Wahrnehmung des Dienstauftrags und Beratung der Kirchenleitung in fachlicher Hinsicht
 - Repräsentanz des Arbeitsfeldes in der inner- und außerkirchlichen Öffentlichkeit nach Maßgabe der jeweiligen Referatsleitung
 - Fachaufsicht über die zugeordneten Mitarbeitenden und Organisation der Arbeitsabläufe, Festlegung der Ziele, Pläne und Programme.
 - Unmittelbare bzw. mittelbare Vorgesetzte und unmittelbarer bzw. mittelbarer Vorgesetzter aller in der Abteilung Mitarbeitenden
 - Beratung der Mitarbeitenden
 - Förderung der Dienstgemeinschaft unter den Mitarbeitenden

1.3.2 Voraussichtliche Entwicklung des Bedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrern mit herausgehobener Leitungsverantwortung im Blick auf den demographischen Wandel und die Finanzentwicklung bis 2025

- a) Es ist davon auszugehen, dass es im gegebenen Zeitraum weiterhin 24 Kirchenbezirke und einen entsprechenden Bedarf an Dekaninnen und Dekanen geben wird.
- b) Zur Zeit gibt es 22 Schuldekanatsstellen.
- c) Die Anzahl der Pfarrerinnen und Pfarrer mit übergemeindlichen Aufgaben (RVO-Besoldung allgemeiner Auftrag), insbesondere als Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter im Evangelischen Oberkirchenrat richtet sich nach den strategischen Zielen der Landeskirche und dem diesen entsprechenden fachlichen Bedarf, der sich im Stellenplan der Landeskirche niederschlägt.

1.3.3 Zugang zu Aufgaben mit herausgehobener Leitungsverantwortung

a) Allgemein

- Personale Kompetenz
- Steuerungskompetenz
- Personalführungskompetenz
- Kommunikative Kompetenz

Dekaninnen und Dekane

- Zusätzlich bei Dekaninnen und Dekanen: allgemeine und auf den Arbeitsbereich bezogene Verwaltungskompetenz (z.B. Kenntnisse des Personalrechts, der Finanzverwaltung, des Kirchenrechts), Theologische Kompetenz

Schuldekaninnen und Schuldekane

- Zusätzlich bei Schuldekaninnen und Schuldekane: allgemeine und auf den Arbeitsbereich bezogene Verwaltungskompetenz und aufgabenspezifische Fachkompetenzen, Theologische Kompetenz

Pfarrerinnen und Pfarrer mit übergemeindlichen Aufgaben (RVO-Besoldung allgemeiner Auftrag)

- Zusätzlich bei Pfarrerinnen und Pfarrern als Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern im Evangelischen Oberkirchenrat: allgemeine und auf den Arbeitsbereich bezogene Verwaltungskompetenz, aufgabenspezifische Fachkompetenz, Teamfähigkeit, Verständnis für Strukturen und Abläufe in einer Verwaltung, Theologische Kompetenz.

b) Voraussetzungen für die Wahrnehmung einer Leitungsaufgabe sind:

- a. der vorgängige Erwerb der genannten Kompetenzen (s.o.) durch entsprechende Fortbildungen der Personalförderung. Aus der Wahrnehmung von Fortbildungen ergibt sich kein Anspruch auf die Berufung in eine Leitungsaufgabe.

- b. eine für die Wahrnehmung einer Leitungsaufgabe geeignete Persönlichkeit.

- c) Das Kollegium des Evangelischen Oberkirchenrats beschließt einen Personalentwicklungspool mit Pfarrerinnen und Pfarrern, die für eine herausgehobene Aufgabe für geeignet gehalten werden und ihre grundsätzliche Bereitschaft zur Übernahme eines solchen Amtes bekundet haben. Sowohl Initiativbewerbungen als auch Vorschläge von Dienstvorgesetzten und aus dem Kollegium zur Aufnahme in den Personalentwicklungspool sind möglich. In jedem Fall wird eine schriftliche Begründung des Dienstvorgesetzten erwartet, die an das Personalreferat des Evangelischen Oberkirchenrats zu senden ist und Auskunft über die Eignung der vorgeschlagenen Person und deren Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildungen gibt. Personen, die bereits eine herausgehobene Funktion wahrnehmen (beispielsweise die in der RVO allgemeiner Auftrag benannten Funktionen) oder ein Leitungsamt bekleiden, werden nicht gesondert genannt.

Dekaninnen und Dekane

- Für das Amt einer **Dekanin** oder eines **Dekans** wird eine breite Erfahrung im Gemeindepfarrdienst erwartet. Leitungserfahrungen in gemeindlichen Strukturen, auf der Ebene des Kirchenbezirks oder im diakonischen Bereich werden vorausgesetzt. Der Nachweis über kontinuierliche Teilnahme am Fortbildungsangebot der Landeskirche wird erwartet.
- Interessentinnen und Interessenten für das Amt der Dekanin oder des Dekans sind offen für theologisches Nachdenken über unterschiedliche Formen von Gemeinde und Kirche. Sie sind bereit, Ziele und Strategien zu entwickeln, sowie Prozesse zu gestalten. Sie haben kommunikative Kompetenz als wesentliche Voraussetzung für eine Tätigkeit als Dekanin, Dekan erkannt.

Schuldekaninnen und Schuldekane

- Für das Amt einer **Schuldekanin** oder eines **Schuldekans** wird mehrjährige, aber nicht unbedingt vollzeitliche Erfahrung im Religionsunterricht, insbesondere an weiterführenden Schulen vorausgesetzt.
- Interessentinnen und Interessenten interessieren sich für Entwicklungen in der Religionspädagogik (Didaktik und Methodik) und haben Veränderungen im Bereich der Schule und Bildungslandschaft (auch der kirchlichen) im Blick. Leitungserfahrung wird erwartet.
- Vor Aufnahme auf die Liste durchlaufen alle Interessentinnen und Interessenten für das Amt der Schuldekanin oder des Schuldekans i.d.R. ein Assessmentverfahren, präsentieren dabei eine Lehrprobe und nehmen an einer Informationsveranstaltung von Ref. 4 über den Arbeitsbereich Schuldekanat teil.

Pfarrerinnen und Pfarrer mit übergemeindlichen Aufgaben (RVO-Besoldung allgemeiner Auftrag)

- Interessentinnen und Interessenten für eine Pfarrstelle mit übergemeindlichen Aufgaben haben je nach Erfordernis des Arbeitsfeldes Zusatzqualifikationen erworben. Sie verfügen über Leitungserfahrung in gemeindlichen Strukturen und auf Ebene des Kirchenbezirks. Sie sind bereit, Ziele und Strategien der Landeskirche im jeweiligen Arbeitsfeld umzusetzen.

- Für die Aufgabe als Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter im Evangelischen Oberkirchenrat wird erwartet, die unter 5.3 c) aufgelisteten Kompetenzen erworben zu haben, die zur Ausübung von Leitungsaufgaben erforderlich sind und das Verantwortungsbewusstsein für die Anforderungen, die in allen landeskirchlichen Einrichtungen gestellt werden, dokumentieren.

Das Kollegium des Evangelischen Oberkirchenrats berät und beschließt in regelmäßigen Abständen den Personalentwicklungspool. Das Personalreferat informiert die Personen im Personalentwicklungspool über ihre Aufnahme und führt mit ihnen regelmäßige Beratungsgespräche. Die Beratungsgespräche dienen der Klärung von Fortbildungsbedarf und persönlicher Eignung.

Aus der Aufnahme in den Personalentwicklungspool und aus der Wahrnehmung von Fortbildungen erwächst kein Anspruch auf die Berufung in ein Leitungsamt.

Jede Person, die zur Wahl in ein Leitungsamt vorgeschlagen oder vom Kollegium des Evangelischen Oberkirchenrats für ein Auswahlverfahren zugelassen wird, muss im Personalentwicklungspool sein oder bereits eine herausgehobene Funktion wahrnehmen (beispielsweise eine der in der RVO Allgemeiner Auftrag benannten Funktionen).

Diese Regelung gilt unbeschadet der besonderen Verantwortung der Landesbischöfin bzw. des Landesbischofs bzw. anderer kirchlicher Leitungsorgane und Zuständigkeiten. Über die Zulassung zum Besetzungsverfahren von Interessensbekundungen an einer Pfarrstelle mit herausgehobener Leitungsverantwortung außerhalb der Evangelischen Landeskirche in Baden entscheidet das Kollegium des Evangelischen Oberkirchenrats.

d) Verfahren bei der Neu-/ Wiederbesetzung von Dekans- und Schuldekanatsstellen:

Dekanswahlen

1. Wird die Stelle einer Dekanin, eines Dekans frei, legt der Landeskirchenrat die Wiederbesetzung der Stelle und den Umfang des gemeindlichen Anteils der Stelle fest.
2. Die Stelle wird im GVBl ausgeschrieben. Der Evangelische Oberkirchenrat kann mit Zustimmung des Bezirkskirchenrats auf die Ausschreibung verzichten.
3. Der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin führt Gespräche mit möglichen Kandidatinnen und Kandidaten und benennt nach Rücksprache mit Referat 2 bis zu drei Pfarrer bzw. Pfarrfrauen. Die Benannten müssen im Personalentwicklungspool sein.
4. Der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin stellt das Benehmen über die benannten Personen mit dem Landeskirchenrat her.
5. Der Bezirkskirchenrat und gegebenenfalls der Ältestenkreis werden zur Vorstellung der benannten Personen einberufen. Der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin stellt nach Vorstellung und Befragung jeweils das Benehmen zu den benannten Personen her. Der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin ist in der Sitzung des Bezirkskirchenrats und gegebenenfalls in der Sitzung des Ältestenkreises anwesend und erläutert seinen Wahlvorschlag. Die Landesbischöfin bzw. der Landesbischof leitet die Vorstellung und Befragung der von ihr oder ihm benannten Personen.
6. Den Bezirkskirchenräten und den Mitgliedern des Ältestenkreises werden vom Büro des Landesbischofs bzw. der Landesbischöfin Lebensläufe und Bewerbungsschreiben schriftlich zur Verfügung gestellt. Diese werden ca. 4 Tage vorher an das zuständige Dekanat versandt. Die Mitglieder des Bezirkskirchenrates und des Ältestenkreises sind zur Verschwiegenheit über die benannten Personen verpflichtet.
7. Die Landesbischöfin bzw. der Landesbischof entscheidet nach Rücksprache mit dem Personalreferenten, welche der benannten Personen dem Wahlkörper vorgeschlagen werden.

8. Der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin teilt den Mitgliedern des Wahlkörpers die Wahlvorschläge mit dem Datum des Tages nach Herstellung des Benehmens in der Bezirkskirchenrats-sitzung und gegebenenfalls der Sitzung des Ältestenkreises mindestens drei Wochen vor der Wahl schriftlich mit.
9. Im Vorfeld der Wahlsynode kann nach der Sitzung des Bezirkskirchenrats und gegebenenfalls des Ältestenkreises ein nicht öffentlich tagender Pfarrkonvent einberufen werden, auf dem sich die Kandidaten/innen vorstellen.

Wahlsynode:

1. Die Einladung zur Wahlsynode wird durch das Dekanat veranlasst.
2. Im Anschluss an die Wahl bietet der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin den Kandidatinnen und Kandidaten ein Nachgespräch an.

Wiederwahl:

1. Der Evangelische Oberkirchenrat kann mit Zustimmung des Bezirkskirchenrats auf die Ausschreibung der Dekansstelle verzichten.
2. Die Landesbischöfin bzw. der Landesbischof stellt das Benehmen mit dem Bezirkskirchenrat und gegebenenfalls mit dem Ältestenkreis her.
3. Die Einladung an die Wahlsynode wird durch das Dekanat veranlasst.

Schuldekanswahlen

1. Die Stelle wird im GVBl ausgeschrieben. Der Evangelische Oberkirchenrat kann mit Zustimmung des des Bezirkskirchenrats auf die Ausschreibung der Schuldekansstelle verzichten.
2. Der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin und der Referent für Erziehung und Bildung führen Gespräche mit möglichen Kandidatinnen und Kandidaten. Die Landesbischöfin bzw. der Landesbischof benennt nach Rücksprache mit dem Personalreferenten und dem Fachreferenten bis zu drei Pfarrer bzw. Pfarrerrinnen. Die Benannten müssen im Personalentwicklungspool sein.
3. Der Landesbischof/ die Landesbischöfin stellt das Benehmen über die benannten Personen mit dem Landeskirchenrat her.
4. Die benannten Personen stellen sich im nicht öffentlich tagenden Religionslehrerkonvent vor. Der Religionslehrerkonvent wird gehört und wählt aus seiner Mitte bis zu 8 Personen, die dem Wahlkörper angehören.
5. Im Bezirkskirchenrat stellt der Landesbischof / die Landesbischöfin bzw. die von ihm beauftragte Person nach Vorstellung und Befragung jeweils das Benehmen zu den benannten Personen mit dem Bezirkskirchenrat her.
6. Den Bezirkskirchenräten werden von Referat 4 Lebensläufe und Bewerbungsschreiben schriftlich zur Verfügung gestellt. Diese werden ca. 4 Tage vorher an das zuständige Dekanat versandt und von dort weitergeleitet. Die Mitglieder des Bezirkskirchenrates sind zur Verschwiegenheit über die Personen verpflichtet.
7. Der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin entscheidet nach Rücksprache mit dem Personalreferenten und dem Referenten für Erziehung und Bildung, welche der benannten Personen dem Wahlkörper vorgeschlagen werden.
8. Der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin teilt den Mitgliedern des Wahlkörpers die Wahlvorschläge mit dem Datum des Tages nach Herstellung des Benehmens in der Bezirkskirchenrats-sitzung mindestens drei Wochen vor der Wahl schriftlich mit.

Wahlsynode:

1. Die Einladung zur Wahlsynode wird durch das Dekanat veranlasst.
2. Im Anschluss an die Wahl bieten der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin und der Referent für Erziehung und Bildung den Kandidatinnen und Kandidaten ein Nachgespräch an.

Wiederwahl:

1. Der Evangelische Oberkirchenrat kann mit Zustimmung des Bezirkskirchenrats auf die Ausschreibung der Dekansstelle verzichten.
2. Der Landesbischof bzw. die Landesbischöfin stellt das Benehmen mit dem BKR her.
3. Die Einladung an die Wahlsynode wird durch das Dekanat veranlasst.

Verfahren bei der Neu-/Wiederbesetzung von Stellen mit herausgehobener Leitungsverantwortung

Diese Pfarrstellen fallen unter die Kategorie der „Pfarrstellen mit übergemeindlichen Aufgaben“ und sind daher gemäß § 13 PfStBesG zu besetzen.

a) Berufung

1. Wird eine Stelle frei, wird diese mit einer zeitlichen Befristung im GVBL ausgeschrieben.
2. Auf eine Ausschreibung im GVBL kann ausnahmsweise verzichtet werden, wenn an die Besetzung der Stelle besondere Anforderungen zu stellen sind oder Gründe vorliegen, die sich aus der Personalplanung des Evangelischen Oberkirchenrats ergeben.
3. Eine vom Kollegium bestimmte Auswahlkommission führt mit den vom Kollegium zugelassenen Bewerberinnen und Bewerbern ein Auswahlgespräch. Die Benannten müssen im Personalentwicklungspool sein.
4. Der Personalvorschlag wird - in den Fällen des § 6 Abs. 1 Nr. 3 und § 14 Abs. 2 der Geschäftsordnung des EOK (GVBL 9, 2005 nach Herstellung des Einvernehmens mit dem geschäftsleitenden Mitglied des Evangelischen Oberkirchenrats in Karlsruhe - dem Kollegium zur Entscheidung vorgelegt.
5. Der Landeskirchenrat wird zum Besetzungsbeschluss des EOK angehört. Soweit die Stelle einem oder mehreren Kirchenbezirken unmittelbar zugeordnet ist, wird das Benehmen mit den beteiligten Bezirks- bzw. Stadtkirchenräten hergestellt.

b) Wiederberufung

1. Soweit die Berufung auf eine Stelle befristet erfolgte, entscheidet das Fachreferat in Abstimmung mit dem Personalreferat rechtzeitig vor Fristablauf, ob eine Wiederberufung in Frage kommt.
2. Das Kollegium entscheidet über die vorgeschlagene Wiederberufung.
3. Der Landeskirchenrat wird zum Wiederberufungsbeschluss des EOK angehört. Soweit die Stelle einem oder mehreren Kirchenbezirken unmittelbar zugeordnet ist, wird das Benehmen mit den beteiligten Bezirks- bzw. Stadtkirchenräten hergestellt.

2. GEMEINDEDIAKONINNEN UND GEMEINDEDIAKONE

2.1 DIE EINSATZBEREICHE

Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone werden in der Evangelischen Landeskirche in Baden in unterschiedlichen Handlungsfeldern eingesetzt. Insgesamt arbeiten derzeit ca. 380 Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone in der Evangelischen Landeskirche mit unterschiedlichen Deputaten, davon 160 Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone in landeskirchlichen Gemeinden, ca. 45 Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone als Jugendreferentinnen und Jugendreferenten in den Kirchenbezirken und auf landeskirchlicher Ebene, ca. 140 Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone als Religionslehrerinnen und Religionslehrer und ca. 35 Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone in besonderen Aufgabenfeldern (beispielsweise Seelsorge, Erwachsenenbildung, Evangelischer Oberkirchenrat).

2.2.1 Das Berufsbild und die Aufgabenprofile von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen

Zur fachgerechten und selbständigen Erfüllung insbesondere pädagogischer und gemeindediakonischer Aufgaben beruft die Landeskirche Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone. Mit ihrer Tätigkeit haben sie teil am Auftrag der Kirche, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen.

Durch den Einsatz von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen sollen insbesondere die gemeindepädagogischen und religionspädagogischen sowie die diakonischen Potentiale in den Gemeinden, in den Kirchenbezirken und auf landeskirchlicher Ebene gestärkt werden. Dabei ist von besonderer Bedeutung, eine breite Basis der Teilhabe an der Gestaltung von Gemeinde konzeptionell in den Blick zu nehmen, die Vernetzung einzelner Arbeitsfelder ehrenamtlicher Tätigkeit in die Struktur der gesamten Gemeinde zu bedenken und das Zusammenwirken der Einzelnen individuell zu ermöglichen und zu begleiten.

Seit dem Jahr 2009 werden alle Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone mit dem Dienst der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung beauftragt. Dieser Dienst ist auf Gottesdienste im Zusammenhang des Dienstauftrags oder auf Zielgruppengottesdienste und auf milieuübergreifende Gottesdienste / Zielgruppengottesdienste bezogen.

Für die Tätigkeit der Gemeindediakonin bzw. des Gemeindediakons hat sich in der Landeskirche ein eigenständiges und profiliertes Berufsbild etabliert, zu dem insbesondere folgende Aufgaben gehören:

- Die Stärkung der Gemeinden durch die Gewinnung und Begleitung von **ehrenamtlich Mitarbeitenden**. Dabei ist von besonderer Bedeutung, eine breite Basis der Teilhabe an der Gestaltung von Gemeinde konzeptionell in den Blick zu nehmen und individuell zu ermöglichen und zu begleiten.
- Die Stärkung des aus der Taufe resultierenden **Bildungsauftrags**, beispielsweise durch frühkindliche Angebote wie Mutter-Kind-Gruppen, Kindergottesdienst, Gruppen- und Freizeitangebote für Jugendliche, junge Erwachsene und Erwachsene bzw. Senioren wird dieses reformatorische Profil gestärkt. Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone machen Bildungsangebote für Gruppen und Kreise und begleiten die Gemeindeglieder in ihren persönlichen Lebenslagen.
- Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone arbeiten (gemeinde-)diakonisch auf den gesamten Sozialraum hin orientiert. Eine Öffnung der (Kern-)Gemeinde geschieht milieuübergreifend und auf das gesamte Gemeinwesen bezogen. Der Mensch in seiner Lebenslage wird in den Mittelpunkt gestellt. Dabei soll der kirchliche Auftrag in der Gesellschaft zur Sprache gebracht werden. Viele Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone leisten beispielsweise religionspädagogische Arbeit in den evangelischen, aber auch in kommunalen Kindertagesstätten, arbeiten in kommunalen Gremien insbesondere in der Jugendarbeit, aber auch im Bereich der Erwachsenenbildung und in der Altenarbeit mit. Durch den Einsatz von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen geschieht eine Stärkung der kirchlichen Präsenz in der Gesellschaft.

- Der Dienstauftrag der Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone umfasst ein festes Deputat **Religionsunterricht** im Umfang von 6 Wochenstunden. Bei Einsätzen für besondere Zielgruppen, beispielsweise bei Bezirksjugendreferenten entfällt diese Beauftragung wie auch bei allen landeskirchlich eingesetzten Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen.
- In ihren Bezügen begleiten Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone Menschen **seelsorglich**. Vielfach sind dies Kinder bzw. Jugendliche sowie junge Erwachsene aber auch Erwachsene und alte Menschen.
- Im Rahmen ihres Dienstplans sind Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone vor allem für Zielgruppen-gottesdienste verantwortlich. So gehören vorwiegend Kinder-, Jugendgottesdienste sowie Familiengottesdienste und **Gottesdienste** zu speziellen Anlässen zum Dienstauftrag von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen. Sie sind zur allgemeinen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung beauftragt.

2.2.2 Voraussichtlicher Bedarf

Der Anteil von Frauen ist hoch, demzufolge ist die Familienphase bei der Planung von Stellenbesetzungen und Stellenplanung von besonderer Bedeutung. Viele Gemeindediakoninnen lassen sich in dieser Phase ganz oder teilweise beurlauben. Diese Stellenanteile werden verwendet, um befristete Neueinstellungen vornehmen zu können. Der Bedarf an Nachwuchs von Hauptamtlichen im Vergleich zur Anzahl der gesamten Stellen ist hoch. Es ist davon auszugehen, dass dieser Bedarf in dem Zeitraum bis 2020 etwa die gleiche Anzahl von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen benötigt. In den Folgejahren steigt die Zahl der Verrentungen der so genannten „Geburtenstarken Jahrgänge“.

2.2.3 Qualifizierung für den Einsatz

Durch kirchliches Gesetz ist als Voraussetzung für die Anstellung durch die Landeskirche der Abschluss eines Diplom- bzw. Bachelorstudiengangs der Religionspädagogik/Gemeindediakonie an einer Evangelischen Fachhochschule festgelegt.

Die Evangelische Landeskirche in Baden ist Trägerin der Evangelischen Hochschule in Freiburg, die den Studiengang Religionspädagogik/Gemeindediakonie verantwortet. Der Studiengang Religionspädagogik/Gemeindediakonie ist kompetenzorientiert und hat sowohl theologische als auch humanwissenschaftliche Schwerpunkte. Zu den theologischen Inhalten zählen sowohl biblische als auch systematische und pastorale Inhalte. Außerdem werden gemeindepädagogische und religionspädagogische Inhalte sowie humanwissenschaftliche Inhalte in Anlehnung an den Studiengang der Sozialen Arbeit vermittelt.

Zu den im Studium vermittelten Kompetenzen gehören insbesondere

- gemeindepädagogische Kompetenzen:
wissenschaftliche, methodisch und didaktische Kompetenzen, um in pädagogisch-diakonischen Kontexten das Evangelium so zu kommunizieren, dass sie Teilhabe eröffnet. Grundlage für diese Kompetenzen sind die Fächer Pädagogik und deren Bezugswissenschaften
- religionspädagogische Kompetenzen:
wissenschaftliche, methodisch und didaktische Kompetenzen um in dem Lernort Schule und in Bildungszusammenhängen im Sozialraum das Evangelium zu kommunizieren
- gemeindediakonische und hermeneutische Kompetenzen:
Aufmerksamkeit für Lebenswirklichkeiten als notwendige Voraussetzung dafür, die christliche Tradition und Texte aus dieser Tradition zur Sprache bringen zu können. Diese Kompetenzen stellen zugleich einen Ansatz dar für die Entwicklung eines milieuübergreifenden Konzeptes für die Kommunikation des Evangeliums in der Arbeit unserer Kirche. In einer Gesellschaft, in der sich Lebenslagen von Menschen rasant vervielfältigen, muss kirchliches Bildungshandeln seine Instrumente zur Wahrung von Lebenslagen wie von gesellschaftlichen Zusammenhängen fortwährend aktualisieren

- Vernetzungskompetenz:
sozialarbeiterische Kompetenzen um im Sozialraum gemeindliche Arbeit im Gemeinwesen zu vernetzen. Hierzu zählen wissenschaftliche und methodische Kompetenzen zur Entwicklung von Konzepten, wie Menschen erreicht werden und in ihren Lebensbezügen begleitet werden können (beispielsweise Alleinerziehende, Familien oder beispielsweise die Generation 55+)
- gottesdienstlich-liturgische Kompetenz:
das Leben in den besonderen Zielgruppengottesdiensten und in Andachten feiern

2.2.4 Das Traineeprogramm

Das Traineeprogramm ist für alle in der Evangelischen Landeskirche in Baden angestellten Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone in den ersten Dienstjahren verpflichtend.

Ziel des Traineeprogramms ist es, Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone in den beiden ersten Dienstjahren zu begleiten. Das Traineeprogramm stärkt die Feldkompetenz der gemeindepädagogischen und gemeindediakonischen Berufsgruppe im praktischen Einsatz in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern. So werden zielgerichtet Kompetenzen in der Praxis erprobt und ausgebaut. Durch dieses Personalförderkonzept wird der gemeindepädagogische, gemeindediakonische und religionspädagogische Einsatz in den Gemeinden, auf Bezirks- und Landesebene sowie im Bereich des Religionsunterrichts gestärkt. Das Traineeprogramm schafft eine vergleichbare gemeindliche Basiserfahrung und erleichtert damit den Wechsel der Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone in die vielfältigen Handlungsfelder der Evangelischen Landeskirche in Baden. Die Evangelische Landeskirche in Baden übernimmt damit die Verantwortung für eine praxisorientierte und fachlich fundierte Begleitung in den ersten Dienstjahren.

3. RELIGIONSLEHRERINNEN UND RELIGIONSLEHRER, DIE AUSSCHLIESSLICH IM RELIGIONSUNTERRICHT BESCHÄFTIGT SIND

3.1 DAS BERUFSBILD VON RELIGIONSLEHRERINNEN UND RELIGIONSLEHRERN

a) Unterhäftig angestellte Religionslehrerinnen und Religionslehrer

- unterrichten an Grund- Haupt- und Werkrealschulen bis Klasse 10 das Fach Evangelische Religion
- planen Schulgottesdienste und führen sie mit anderen Kolleginnen und Kollegen, Pfarrerinnen und Pfarrern, Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen, Schülern und Schülern durch
- können Projekte (Sozialprojekte, Umweltprojekte, usw.) mit Schülerinnen und Schülern an der Schule durchführen
- werden nach Bedarf auch seelsorglich tätig
- führen Elterngespräche
- können als Bindeglieder zwischen Schulen und Kirchengemeinden agieren (indem sie Schülerinnen und Schüler in der Übergangsphase von der Kindertagesstätte in die Grundschule begleiten)

b) überhäufig angestellte Religionslehrerinnen und Religionslehrer

- unterrichten an Werkrealschulen, Realschulen, beruflichen Schulen und beruflichen Gymnasien, haben teilweise die Unterrichtsbefähigung für Sekundarstufe II
- planen Schulgottesdienste und führen sie mit anderen Beteiligten durch
- können an Schulentwicklungsprozessen teilnehmen
- können als Mentorinnen und Mentoren für staatliche Referendarinnen und Referendare für das Fach RU auftreten, ebenso für kirchliche Lehrvikare
- nehmen am Schulleben teil, führen Elterngespräche
- führen Projekte durch (Compassion, andere Sozialprojekte, usw.)
- können Bibelkreise für Schülerinnen und Schüler sowie Jugendmentorinnen und Jugendmentoren begleiten
- halten Kontakt zur kirchenbezirklichen Jugendarbeit
- werden seelsorglich tätig, wenn sie eine Schulseelsorge-Ausbildung haben
- können als Bindeglieder zwischen Schulen und Kirchengemeinden agieren

c) Pfarrerinnen und Pfarrer als Religionslehrerinnen und Religionslehrer in Voll und Teilzeit

- unterrichten bevorzugt an beruflichen und allgemein bildenden Gymnasien und haben die Unterrichtsbefähigung für Sekundarstufe II
- planen Schulgottesdienste und führen sie mit anderen Beteiligten durch
- können an Schulentwicklungsprozessen teilnehmen
- können als Mentoren für staatliche Referendare für das Fach RU auftreten, ebenso für kirchliche Lehrvikare
- nehmen am Schulleben teil und führen Elterngespräche
- führen Projekte durch (Compassion, andere Sozialprojekte, usw.)
- können Bibelkreise für Schülerinnen und Schüler sowie Jugendmentorinnen und Jugendmentoren begleiten
- halten Kontakt zur kirchenbezirklichen Jugendarbeit
- werden seelsorglich tätig, wenn sie eine Schulseelsorge-Ausbildung haben
- können als Bindeglieder zwischen Schulen und Kirchengemeinden agieren
- halten Kontakt zu dem Pfarrkonvent des Kirchenbezirks, in dem sich ihre Stammschule befindet

d) Richtlinien für die Fortbildung zur Schulseelsorgerin/ zum Schulseelsorger für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Landeskirche in Baden

Pfarrerinnen und Pfarrer, die sich als Schulseelsorgerinnen und Schulseelsorger beauftragen lassen wollen, sollen für den Einsatz in der Schule Zusatzqualifikationen erwerben.

Die Schule als eigener Lern- und Lebensort ist als System nicht vergleichbar mit dem System einer Kirchengemeinde oder auch eines anderen Seelsorgefeldes. Kommt es im Raum der Schule zu Problemen oder Krisen, sind nicht nur einzelne Schüler oder Lehrkräfte betroffen, denen sich der oder die Schulseelsorgerin dann gesondert zuwenden kann. Aufgrund des dichten Lebensraumes und der Vernetzungen zwischen Klassen, Lehrkräften und Elternschaft kann es schnell geschehen, dass eine Vielzahl von Menschen durch eine Krise berührt ist und Hilfestellungen auf verschiedene Weise gleichzeitig erfolgen müssen. Das bedeutet, dass Schulseelsorgerinnen und Schulseelsorger auf komplexe Herausforderungen reagieren müssen und dann nicht isoliert, sondern in einem Netzwerk agieren, dessen Interaktionen bekannt sein müssen. Ebenso will der Umgang mit solchen Situationen eingeübt sein. Daher müssen für eine Beauftragung in

der Schulseelsorge - wie in jedem anderen Seelsorgefeld - neben allgemeinen pastoralpsychologischen auch feldspezifische Kompetenzen erworben werden.

Im Falle von Tod und Trauer in der Schule haben Schulseelsorger im Unterschied zu Seelsorgerinnen und Seelsorgern in der Gemeinde zeitlich und räumlich oft keine Distanz zum Geschehen, sodass sie sich nicht auf einen Fall vorbereiten können. Es wird schnelles Handeln gefordert, das vorher eingeübt werden muss und für das im Rahmen der Schulseelsorgeausbildung Hilfsmittel (Trauerkoffer, usw.) zur Verfügung gestellt werden.

Zuletzt ist es wichtig die Rechtslage zur Schulseelsorge zu kennen, da Seelsorgerinnen und Seelsorger in problematische Auskunftssituationen gelangen können und dann ihre Rechtsposition kennen müssen.

Analog zu Zusatzqualifikationen, die auch für den Einsatz als Seelsorgerin oder Seelsorger im Bereich anderer, speziellen Seelsorgegebiete wie Klinikseelsorge, Gefängnisseelsorge, usw. nachgewiesen werden müssen, sollen auch im Bereich der Schulseelsorge unten stehende Qualifikationen zur Beauftragung als Schulseelsorger oder Schulseelsorgerin von Pfarrerinnen und Pfarrern erworben werden.

Folgende Ausbildungsmodule sollen von allen Schulseelsorger-Innen absolviert werden:

1. **Umgang mit Tod und Trauer in der Schule:**
Umgang mit und Verhalten bei: Unfalltod von SuS, Lehrkräften, Suizid von SuS, Tod von Eltern; Arbeit mit Klassen bei Trauerfällen, Arbeit mit der Schulgemeinschaft (Arbeit mit Trauerkoffer, usw.), Nachsorge, Trauergottesdienste in der Schule
2. **Krise und Notfall in der Schule:**
Erkennungsmerkmale von Krisen bei SuS kennen lernen, Reaktionsmuster bei Amok; Zusammenarbeit mit Akteuren wie Polizei, Notfall-Rettungsteams, Krisenteams, Entwicklung von Vernetzungsmöglichkeiten mit verschiedenen Akteuren an einer Schule
3. **Kurzgesprächstraining:**
Dieser Kurs kann erlassen werden, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer ähnliche Zusatzausbildungen nachweisen können, wie z.B. den Pastoralpsychologischen Fortbildungskurs in Seelsorge (PPFS) des ZfS, einen KSA-Kurs oder analoge pastoral-psychologische Langzeitfortbildungen, die sich an den Standards der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) orientieren).
4. **Rechtstag:**
Themen wie Verschwiegenheitspflicht im schulischen Rahmen, Zusammenarbeit mit außerschulischen Institutionen, usw.).

Pfarrerinnen und Pfarrer können auch gerne, falls sie zeitlich dazu in der Lage sind, den Jahreskurs Schulseelsorge besuchen und auf diesem Wege die Zusatzqualifikation erwerben.

Antrags- und Genehmigungsverfahren:

Pfarrerinnen und Pfarrer, die sich als Schulseelsorger/in ausbilden lassen wollen, besprechen dies zunächst mit ihrer Schulleitung, denn diese muss nach erfolgter Ausbildung den Antrag zur Beauftragung an die Landeskirche stellen und die Freistellung für die Ausbildungstage auch im Rahmen der Schulzeit (11 Tage verteilt auf 2 Schuljahre) genehmigen.

Sinnvoll ist es, bei Einsatz an einer größeren Schule auch die zuständige RU-Fachschaft darüber zu informieren, dass die Absicht zur Ausbildung besteht.

Die Anmeldung zum Jahreskurs oder zu einzelnen Modulen erfolgt über den Dienstweg (zuständiges Schuldekanat) an das Religionspädagogische Institut der Evangelischen Landeskirche in Baden (RPI). Von dort erfolgt die Weiterleitung an die Abteilung Personalförderung.

Der Bescheid für die Zulassung zur Teilnahme am Jahreskurs oder den Modulen ergeht über das RPI.

3.2 VORAUSSICHTLICHE ENTWICKLUNG DES BEDARFS AN RELIGIONSLEHRERINNEN UND LEHRERN IM BLICK AUF DEN DEMOGRAPHISCHEN WANDEL BIS 2030

Der Bedarf wird auf Grundlage der prognostizierten Schülerentwicklung in Baden-Württemberg bis 2030 ermittelt. Die Zahl der Religionslehrkräfte wird entsprechend der rückläufigen Schülerzahlen auf die Teilnehmerzahlen und Gruppenentwicklung im ev. Religionsunterricht bezogen und angepasst werden.

3.3 AUSBILDUNG UND ZUGANG ZUM DIENST IN DER EVANGELISCHEN LANDESKIRCHE IN BADEN

Nach § 9 RUG kann Evangelischen Religionsunterricht erteilen, wer dafür eine anerkannte Ausbildung für die entsprechende Schulart hat und Mitglied der Evangelischen Landeskirche in Baden oder einer anderen Gliedkirche der EKD ist. Ausnahmen von der Voraussetzung der Mitgliedschaft bedürfen unter Beachtung der Rahmenordnung der Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats.

Zur Erteilung des Evangelischen Religionsunterrichts ist ermächtigt, wer dazu kirchlich bevollmächtigt ist, das heißt, eine Vocation für den Evangelischen Religionsunterricht seiner Schulart (und entsprechender Klassenstufe im Gymnasium) erworben hat.

§ 10 RUG regelt, welche Ausbildungsgänge und Ausbildungsabschlüsse für die Erteilung von Evangelischem Religionsunterricht in den entsprechenden Schularten anerkannt werden.

4. KIRCHENMUSIKERINNEN UND KIRCHENMUSIKER

4.1. DAS BERUFSBILD VON KIRCHENMUSIKERINNEN UND KIRCHENMUSIKERN

Die „Richtlinien für Kirchenmusik“ unserer Landeskirche formulieren zum Amt der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker: „In der Tradition der evangelischen Kirche spielt der kirchenmusikalische Dienst von jeher eine wichtige Rolle.“ Und: „Das kirchenmusikalische Amt ist ein geistliches Amt. Es gehört nach unserer Grundordnung zu den Diensten der Verkündigung (Artikel 100 Abs. 1 GO)“.

Kantorinnen und Kantoren sind heute als Multiplikatoren gefordert, die in der Regel nicht einfach kirchenmusikalische Leistungen auf künstlerisch herausgehobenem Niveau erbringen, sondern Strategien zur Gewinnung von Nachwuchs und zur Rolle der Kirchenmusik in Gemeinde und Kirchenbezirk entwickeln müssen. Außerdem brauchen Sie Kenntnisse im Bereich Marketing, Fundraising und Eventmanagement. Von ihnen wie von den nebenamtlichen Kirchenmusiker(inne)n auf C-Stellen wird heute eine unvergleichlich größere stilistische Bandbreite gefordert als noch vor 25 Jahren; „Grabenkämpfe“ zwischen „Klassik“ und „Populärmusik“ sind ebenso unzeitgemäß wie die Erwartung an die Kirche, den „Künstler“ von alltäglichen Belastungen im Umgang mit Organisation, mit kirchlichen Strukturen und mit Ehrenamtlichen freizustellen.

4.2 GLIEDERUNG DES KIRCHENMUSIKALISCHEN DIENSTEN

Der Kirchenmusikalische Dienst gliedert sich laut Kirchenmusikgesetz in den ehrenamtlichen, den nebenamtlichen Dienst auf Kirchenmusikstellen (bisher C-Stellen) sowie den beruflichen Dienst auf Kantorenstellen (Voraussetzung: Abschluss in B- oder A-Diplom in Kirchenmusik bzw. Bachelor oder Master in Kirchenmusik). Die vielerorts geübte Beschäftigung von Kirchenmusikern lediglich für einzelne Dienste gegen Einzelhonorar

soll laut Kirchenmusikgesetz eigentlich den Ausnahmefall darstellen, da Kirchenmusik in verlässlichen, regelmäßigen Strukturen konzipiert und ausgeübt werden muss.

Der Dienstumfang auf nebenamtlich ausgeübten Kirchenmusikstellen regelt sich durch die AR-AZKimu. Diese sieht vor, zu einer wöchentlichen Grundvorbereitungszeit die über das Jahr gemittelten verabredeten Dienste nach pauschalen Zeitanätzen zu addieren. Die resultierende Berechnung ist zugleich die Dienstanweisung; die Anstellungsverhältnisse umfassen also lediglich eine klar zählbare Anzahl von Diensten.

Anders verhält es sich im Bereich der Kantorate: A- und B-Kantorinnen bzw. Kantoren sind in der Regel zu 100 % beschäftigte Mitarbeiter der Kirchenbezirke, die erhebliche Gestaltungsverantwortung für ihr Tätigkeitsfeld haben. Kantoratsstellen sind Gegenstand der landeskirchlichen und der bezirklichen Stellenplanung; die Beschäftigungsumfänge und die konkreten Dienstaufträge resultieren aus dieser. Da das Arbeitszeit-Berechnungsschema der AR-AzKimu aber auch für Kantorate gültig ist, besteht hierin eine Möglichkeit der Überprüfung, ob der vertraglich vereinbarte Stellenumfang erfüllt wird.

Die Evangelische Landeskirche in Baden hat (Stand 31.12.2014) 61 Kantorinnen und Kantoren. Diese sind, auch wenn sie in Bezirken und Gemeinden tätig sind, ab 1.1.2015 direkt bei der Landeskirche angestellt. Im Jahr 2008 (letzte detaillierte Erhebung) wurden rund 1050 verschiedene Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker für kirchenmusikalische Dienste auf nebenamtlichen Kirchenmusikstellen (C-Stellen) oder gegen Einzelvergütung beschäftigt. Dabei reicht die Spanne vom einfachen Orgelvertretungsdienst bis zu TVöD-Verträgen mit Beschäftigungsumfängen bis zu rund 50 % einer normalen Wochenarbeitszeit).

4.3. VORAUSSICHTLICHE ENTWICKLUNG DES BEDARFS AN KIRCHENMUSIKERINNEN UND KIRCHENMUSIKERN

Perspektivisch stellt die Sicherstellung der kirchenmusikalischen Versorgung in Zukunft eine Herausforderung dar:

Kantorinnen und Kantoren bewegen sich auf einem deutschlandweiten Markt; die Vergütungen in der Evang. Landeskirche in Baden bewegen sich zur Zeit bei neuausgeschriebenen Stellen im Mittelfeld.

Die Statistik zeigt, dass es im vergangenen Jahrzehnt per Saldo in den EKD-Gliedkirchen keinen Stellenabbau von Kantoratenstellen gegeben hat (kontinuierlich rund 1950 evang. Kantoratsstellen in Deutschland), die Zahl der Studienanfänger hingegen zurückgegangen ist. In den nächsten zehn Jahren wird voraussichtlich über ein Drittel der 61 badischen Kantor/innen in Ruhestand gehen. Daraus ergibt sich, dass die Wiederbesetzung der Stellen mit qualifizierten Kräften fraglich wird.

Im Bereich der Teilzeit-Kirchenmusikstellen (C-Stellen) ist das Bild ähnlich: Hauptamtliche Kantorinnen und Kantoren bilden den neben- und ehrenamtlichen Nachwuchs aus. Da viele junge Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker im Nebenamt kleinere Deputate übernehmen wollen als zu früheren Zeiten, ergibt sich hier ein höherer Personalbedarf. Stilistisch breit aufgestellte, vielseitige Multiplikatoren mit hoher kirchlicher Identifikation werden daher künftig sogar mehr als heute gebraucht, um die flächendeckende, verlässliche und hochwertige Versorgung mit gottesdienstlicher Musik - immerhin ein „Markenkern“ des Protestantismus - sicherzustellen.

4.4. VORAUSSETZUNGEN FÜR DEN EINSATZ VON KIRCHENMUSIKERINNEN UND KIRCHENMUSIKERN

Voraussetzung für die Anstellung im kirchenmusikalischen Dienst auf Kantoratsstellen ist ein kirchenmusikalisches Studium mit den Abschlüssen B-Diplom, A-Diplom, Bachelor oder Master; ein vergleichbarer Studienabschluss oder ein Musikstudium mit der Bereitschaft, berufsbegleitend eine kirchenmusikalische Nachqualifizierung mindestens bis zum Bachelor-Niveau in Kirchenmusik zu erreichen. Auf der Ebene der

Evang. Kirche in Deutschland ist zurzeit ein Konsultationsprozess in Gang zum Thema „Trainee-Programm“ mit dem Ziel, durch eine gestaltete Berufseinstiegsphase Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen besser auf die Anforderungen in der Führung eines Kantorats vorzubereiten.

Voraussetzung für die Anstellung auf Teilzeit-Kirchenmusikstellen wie auch für die Übernahme kirchenmusikalischer Einzeldienste ist ebenfalls eine fachlich fundierte Ausbildung, wobei die landeskirchliche C-Ausbildung den Maßstab für die Kenntnisse und Fertigkeiten, die außerhalb eines Vollzeitstudiums zu erwerben sind, setzt.

5. MITARBEITENDE IN DER VERWALTUNG DES EVANGELISCHEN OBERKIRCHENRATS UND IN KIRCHENBEZIRKEN UND KIRCHENGEMEINDEN

5.1 DAS BERUFSBILD DER MITARBEITENDEN IN DER VERWALTUNG

Das Berufsbild der Mitarbeitenden in der Verwaltung variiert aufgrund der verschiedenen Anforderungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Evangelischen Oberkirchenrates in Karlsruhe und in den Kirchengemeinden und -bezirken stark voneinander. Mitarbeitende in der Verwaltung sind vor allem a) im Sekretariat, b) in der Sachbearbeitung oder c) in Leitungs- und Führungsfunktionen als Sachgebiets-, Bereichs-, Abteilungs-, Referats- oder Amtsleitungen tätig.

a) Mitarbeitende im Sekretariat haben vor allem folgende Aufgaben:

- Erledigung von Korrespondenz und Erarbeitung von Schriftgut
- Organisatorische Vorbereitung von Dienstbesprechungen und anderen Sitzungen
- Sicherstellung des Informationsflusses, Kommunikationsaufgaben sowie Entgegennahme und Vermittlung von Telefongesprächen und Informationen
- Mitwirkung bei der Organisation, Vor- und Nachbereitung von Veranstaltungen
- Selbstständiges Führen des Terminkalenders für die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten einschließlich der Überwachung der Termine, Bereitstellung von Unterlagen und Empfang der Besucher
- Führen von Protokollen
- Bestellung und Anschaffung von Büromaterialien inklusive Mitüberwachung des Kostenbudgets
- Überwachung von Wiedervorlagen sowie Verwaltung vertraulicher Unterlagen

b) Mitarbeitende in der Sachbearbeitung haben vor allem folgende Aufgaben:

Mitarbeitende in der Sachbearbeitung unterscheiden sich innerhalb ihres Berufsbildes aufgrund ihrer Ausbildung voneinander. Je nach Schwierigkeitsgrad der Sachbearbeitung setzt die Tätigkeit eine Berufsausbildung, einen Bachelor-Abschluss, einen Master-Abschluss oder einen anderen akademischen Abschluss voraus. Sie sind mit Einzelaufgaben oder abgeschlossenen Arbeitsgebieten betraut, die sie im Rahmen ihrer Vollmachten und unter Beachtung der gültigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften eigenverantwortlich ausüben. Auf dieser Basis bereiten sie Entscheidungen vor bzw. treffen diese selbstständig. Vor allem auf der obersten Verwaltungsebene können sie auch Beiträge zur Rechtsgestaltung erbringen. In allen Verwaltungszweigen können sie in Querschnittsfunktionen wie Organisation, Personalwesen, Finanz- und Beschaffungswesen oder Datenverarbeitung tätig werden.

c) Mitarbeitende in Leitungs- und Führungsfunktionen als Sachgebiets-, Bereichs-, Abteilungs-, Referats- oder Amtsleitung haben neben der Durchführung von Einzelaufgaben bzw. abgeschlossenen Arbeitsgebieten vor allem folgende Aufgaben:

- Fachaufsicht über die zugeordneten Mitarbeitenden und Organisation der Arbeitsabläufe
- Festlegung der Ziele, Pläne und Programme und der daraus abgeleiteten Aufgaben
- Leitung von externen und internen Besprechungen und Sitzungen
- Gremienarbeit
- Abstimmung mit anderen Führungskräften im Evangelischen Oberkirchenrat und in den Kirchengemeinden und -bezirken
- Bearbeitung und ggf. Entscheidung von Konfliktfällen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der jeweiligen Organisationseinheit.
- Durchführung und Überwachung von Referats- und Kollegialbeschlüssen soweit sie das Referat, die Abteilung, den Bereich, das Sachgebiet oder die Kirchengemeinde, den Kirchenbezirk oder das Verwaltungs- und Serviceamt betreffen

5.2 ENTWICKLUNG DES BEDARFS AN MITARBEITENDEN IN DER VERWALTUNG

Die Anzahl der Mitarbeitenden in der Verwaltung richtet sich grundsätzlich nach dem von der Synode im Stellenplan anerkannten Bedarf. Aktuell fallen durch die Arbeit mit Projekten eine große Zahl zusätzlicher Aufgaben an. Hierfür werden zeitlich befristete neue Stellen geschaffen, die mit Ende des jeweiligen Projekts wieder entfallen. Im Rahmen des landeskirchlichen Ressourcenprojektes wird künftig auch die Verteilung der Aufgabenwahrnehmung zwischen den verschiedenen Ebenen überprüft und ggf. verändert.

5.3 AUSBILDUNG UND VORAUSSETZUNGEN DER MITARBEITENDEN IN DER VERWALTUNG FÜR DEN DIENST IN DER EVANGELISCHEN LANDESKIRCHE IN BADEN

Entsprechend den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten in der Verwaltung sind für Mitarbeitende a) im Sekretariat oder in der Sachbearbeitung, b) in der herausgehobenen Sachbearbeitung oder c) in Leitungs- und Führungsfunktionen als Sachgebiets-, Bereichs-, Abteilungs-, Referats- oder Amtsleitungen unterschiedliche Abschlüsse und Voraussetzungen erforderlich. Von allen Mitarbeitenden wird eine Beteiligung an der Dienstgemeinschaft nach ihren jeweiligen Gaben erwartet und dass sie ihrer Verantwortung als kirchliche Mitarbeitende entsprechen. Dies erfordert auch Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeit.

a) Ausbildung bei Mitarbeitenden im Sekretariat oder in der Sachbearbeitung:

Bei diesen Mitarbeitenden wird entsprechend der zugeordneten Aufgaben eine abgeschlossene zwei- bis dreijährige Ausbildung erwartet. Grundlagen der Ausbildung in unterschiedlichen Berufsfeldern bei der IHK oder den Regierungspräsidien können verschiedene Fertigkeiten in den Bereichen des kaufmännischen Rechnungswesens, des Verwaltungswesens oder der Bürokommunikation darstellen. Hinzu kommen praktische Ausbildungsabschnitte in den Ausbildungsbetrieben, in denen soziale Kompetenzen, Teamarbeit, strukturelle Kenntnisse sowie selbstständiges Arbeiten vermittelt werden.

b) Mitarbeitende in der herausgehobenen Sachbearbeitung

Bei diesen Mitarbeitenden wird entsprechend der zugeordneten Aufgaben ein Abschluss als Bachelor, Master of Arts oder ein anderer akademischer Abschluss erwartet. Je nach Schwierigkeit und Bedeutung der Sachbearbeitung wird darüber hinaus Berufserfahrung im entsprechenden Arbeitsgebiet verlangt.

Alternativ sind eine vergleichbare Ausbildung verbunden mit mehrjähriger Berufserfahrung und überdurchschnittlichen Leistungen Voraussetzung für die Übernahme einer herausgehobenen Sachbearbeitung. Hinzu kommen EDV-Kenntnisse, Kenntnisse in den Strukturen der Landeskirche und Grundlagen über die Aufgaben und Organisation der kirchlichen Verwaltung sowie der für das Sachgebiet erforderlichen gültigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften. Außerdem sind für diese Tätigkeiten die Fähigkeit zur Teamarbeit, ein selbstständiges Arbeiten, Kommunikationsfähigkeiten, ein freundliches und überzeugendes Auftreten sowie je nach Aufgabengebiet Durchsetzungsvermögen, Kreativität und Verhandlungsgeschick erforderlich.

c) Mitarbeitende in Leitungs- und Führungsfunktionen als Sachgebiets-, Bereichs-, Abteilungs-, Referats- oder Amtsleitung

Bei diesen Mitarbeitenden werden neben den entsprechenden akademischen Abschlüssen, den vorhandenen Fachkenntnissen zur Ausübung von Leitungsaufgaben und dem Verantwortungsbewusstsein für die Anforderungen, die an alle Landeskirchlichen Einrichtungen gestellt werden, vor allem folgende Kompetenzen erwartet:

- Personalführungskompetenz
- Kommunikationskompetenzen
- Fähigkeit der Motivation der Mitarbeitenden und Umgang mit Lob und Kritik sowohl bei sich selbst als auch bei Mitarbeitenden
- Konfliktlösungsmanagement
- Fähigkeiten in der Teamentwicklung
- Fähigkeiten in der Organisationsentwicklung und im Projektmanagement
- Fähigkeiten im Zeit- und Selbstmanagement
- Grundlagen des Verwaltungshandelns, des Finanzmanagements und Controlling

6. MITARBEITENDE IN BERATUNGSSTELLEN UND DIAKONISCHEN EINRICHTUNGEN

6.A. SOZIALE ARBEIT/SOZIALPÄDAGOGIK

6.A.1 Berufsbild und Aufgabenprofil

Das Soziale steht im Fokus Sozialer Arbeit und bestimmt die Aufgaben. Leitziel professioneller Sozialer Arbeit ist laut dem Berufsbild des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit, „dass Menschen, insbesondere Benachteiligte, Gruppen, Gemeinwesen und Organisationen ihr Leben und Zusammenleben im Sinne des Grundgesetzes und der Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen zunehmend mehr selbst bestimmen und in solidarischen Beziehungen bewältigen können. Ziel des professionellen Handelns ist die Vermeidung, Aufdeckung und Bewältigung sozialer Probleme auch durch präventive Maßnahmen.“ Als Menschenrechtsprofession geht es der Sozialen Arbeit um soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit, Teilhabe und den Erhalt von Menschenwürde. Aus der sozialpädagogischen Tradition heraus gehören Bildung und Erziehung zu den sozialen Themen. Dies gilt unabhängig von der Lebenslage von Kindern und Jugendlichen, auch wenn es eine starke Tradition ist, die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus Familien in prekären Lebenslagen als Schwerpunkt zu setzen. Ziel der Arbeit ist, mit (methodischer) Interven-

tion den Menschen in der alltäglichen Lebensgestaltung zu stärken, wiederherzustellen und zu sichern. Zum Gegenstand Sozialer Arbeit gehören häufig Probleme mit der alltäglichen Lebensbewältigung, der Lebenspraxis - dem alltäglichen Zurechtkommen und Zurechtfinden. Dazu zählt ebenso die gesellschaftliche Zielsetzung des Miteinander-Auskommens.

Der Sozialpädagoge oder die Sozialpädagogin betrachtet den Menschen in seiner Wechselbeziehung mit der sozialen Umwelt. Mit der sprachlichen Bezeichnung ‚Lebenslage‘ soll die Gesamtheit von Person und sozialem Rahmen ausgedrückt werden. Da die Befähigung, am gesellschaftlichen und öffentlichen Leben teilzunehmen, nicht bei allen Menschen gleich ausgebildet ist, hat die Soziale Arbeit die Aufgabe, gesellschaftliche Benachteiligungen abzubauen. Als klassische Methoden dienen die

- Einzelfallarbeit mit dem Ziel der Verbesserung individueller Lebensverhältnisse
- Soziale Gruppenarbeit mit dem Ziel der Entwicklung sozialer Kompetenzen
- Gemeinwesenarbeit zur Verbesserung sozialräumlicher Strukturen.

Unter diesen Begriffen lassen sich eine Vielzahl neuer Konzepte, Methoden und Techniken ableiten oder herausbilden. In der beruflichen Praxis überwiegen Handlungsansätze, die mehrere Methoden einbeziehen. Der Ort der Sozialen Arbeit kann die Beratungsstelle, die Einrichtung, die Kirchengemeinde, der Stadtteil oder heute auch ein virtueller Raum sein, wie z.B. eine Beratungsplattform für Kinder und Jugendliche oder Erwachsene.

Da das Wirken der Sozialen Arbeit oder Sozialpädagogik eine Reaktion auf Bedürfnisse und Probleme in einer dynamischen Gesellschaft ist, sind Staat und Kirche aufgerufen, soziale Gleichheit und Schutz für den Menschen zu gewährleisten. Zu den Grundprinzipien der Diakonischen (kirchlichen) Sozialen Arbeit gehören die Anwaltsfunktion für die Hilfesuchenden und sowohl die Unabhängigkeit vom öffentlichen Sozialleistungsträger als auch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Als Teil der freien Wohlfahrtspflege mit ihren gemeinwohlorientierten Diensten trägt sie somit soziale Mitverantwortung in der Gesellschaft.

6.A.2 Bedarfsentwicklung

Gesellschaftliche Veränderungen wirken sich auf die Nachfrage in der Sozialen Arbeit aus. In den letzten Jahrzehnten fand eine Spezialisierung und Ausdifferenzierung in den sozialen Handlungsfeldern statt, die bis heute andauert. Dabei sind folgende Entwicklungen besonders zu beachten:

- 1. Die Globalisierung und Wanderungsbewegungen erzeugen einen hohen Bedarf an Begleitung von Integrationsprozessen.
- 2. Dazu kommen die Veränderungen in den Lebensphasen. Im 8. Familienbericht der Bundesregierung steht das Thema „Zeit“ im Mittelpunkt. Zeitmangel oder eine Zeitverdichtung bei der Altersgruppe der über 30-Jährigen führt zu der Einschätzung einer „überforderte Generation“ mit einem hohen Bedarf an Beratung und sozialen Dienstleistungen. Hinzu kommt, dass die materielle Teilhabe der jungen Erwachsenen geringer ist als in vorherigen Generationen, mit einer unsicheren Perspektive im Beruf. Ein Ergebnis des Berichts heißt: Keine Zeit für Kinder, keine Zeit für die Pflege der älteren Generation. Die Vereinbarkeitslösungen werden als „kalt-modern“ bezeichnet, wenn fürsorgliche und personale Beziehungen „outgesourct“ werden.
- 3. Die wachsende Frauenerwerbstätigkeit verändert die Sozialstrukturen in Städten, Dörfern und Kirchengemeinden.
- 4. Der demografisch bedingte Strukturwandel mit höheren Lebenserwartungen und dem damit ansteigenden Pflege- und Versorgungsbedürfnis älterer und behinderter Menschen führt zu einem hohen Bedarf an Beratung und Angeboten der Sozialen Arbeit.
- 5. Hinzu kommen Verbesserungen in der Versorgung, Rehabilitation und den Hilfeangeboten für (psychisch) kranke und (geistig) behinderte Menschen, die neuen Ansätze in der Kinder- und Jugendhilfe und die Weiterentwicklung von Konzeptionen zu ambulanten, teilstationären und stationären Angeboten.

Mit dem Wandel von gesellschaftlichen Bedingungen entwickelten sich oder fiel der Fokus auf (neue) Problemfelder wie Arbeitslosigkeit, Drogenabhängigkeit/Sucht, sexueller Missbrauch, Kindesmisshandlung, Gewalt in der Familie, in der Schule, Jugendgewalt, Rechtsextremismus, Kriminalität, Straßenkinder, Prostitution. Dabei ist der Wandel der normativen Orientierungen in der Bevölkerung eine der großen Herausforderungen in der diakonischen Sozialen Arbeit.

Demgegenüber steht jedoch die weitere Entwicklung mit einer zunehmenden Verschuldung der öffentlichen Haushalte, die die Handlungsmöglichkeiten der Politik zur sozialen Sicherung, zur öffentlichen Erziehung und Bildung und zur Bekämpfung sozialer Probleme einschränkt. Dies führt einerseits zur Minderung oder Streichung staatlicher Transferleistungen, andererseits zum Bemühen der öffentlichen Hand, soziale Dienstleistungen als Handelsware zu verstehen und möglichst kostengünstig einzukaufen. Die Folge sind Stellenabbau und höhere Arbeitsverdichtung und eine Veränderung in den Arbeitsinhalten. Neue Themen sind Spezialisierung, Koordination und Vernetzungsaufgaben (von Ehrenamt oder weniger qualifiziertem Personal) und eine Zunahme von Kontrollaufgaben und bürokratischen Vorgaben. Auch die Soziale Arbeit der Diakonie ist versucht, sich dieser Marktorientierung anzupassen.

Gemessen an der aktuellen Situation und gesellschaftlichen Entwicklung besteht ein steigender Bedarf an Sozialer Arbeit und Sozialpädagogik.

6.A.3 Voraussetzungen für den Einsatz in der Evangelischen Landeskirche in Baden

Das Studium der Sozialen Arbeit hat sich seit dem Bologna-Prozess zunehmend ausdifferenziert. Sowohl im Bachelor- als auch im Masterbereich sind die Studiengänge verkürzt und spezialisiert. Dies könnte den Vorteil besitzen, dass passgenaue Studienangebote für soziale Problemfelder oder Handlungsbereiche angeboten werden können. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass der Blick für Gesamtzusammenhänge und für strukturelle Faktoren sozialer Probleme verloren geht. Außerdem sind dadurch das Ausbildungs- oder Kompetenzprofil und der Fort- und Weiterbildungsbedarf nicht immer eindeutig erkennbar. Die kirchlichen Hochschulen für Soziale Arbeit bieten weiterhin diakonische Seminare und eine ethische Auseinandersetzung zum Menschenbild und zu Fachfragen an. Jedoch werden für die spezialisierten Dienste in der diakonischen Sozialen Arbeit, für eine ganzheitliche Sicht auf den Menschen und die Problemstellung zu den kirchlichen Strukturen und eine spirituelle, achtsame Haltung sowohl ein Grundkurs (wie der FEA-Kurs) sowie Fort- und Weiterbildung und Supervision benötigt. Ein Ziel ist, das Qualifikationsniveau und -profil zu gestalten und einer Dequalifizierung entgegenzuwirken.

6.A.4 Stellen/Einsatzprofile/Spannweiten

In der Diakonie der verfassten Kirche arbeiten rund 1000 sozialpädagogische/sozialarbeiterische Fachkräfte u.a. in den Bereichen Kirchliche Allgemeine Soziale Arbeit, Migrationsarbeit, Schuldnerberatung, Schwangeren- und Familienberatung, Sozialpsychiatrische Dienste, Integrationsfachdienste, Betreuungen, Wohnungslosenhilfe, Gewalt in der Familie, Schulsozialarbeit, Gemeinwesenarbeit und Quartiersmanagement, Prostituiertenberatung, ambulante Seniorenarbeit, Suchtberatung u.v.m. Dadurch entsteht eine weitreichende Partnerschaft zwischen der Kommune und der Kirche zur sozialen Problemlösung.

Für die Leitungsaufgaben wird eine zusätzliche Qualifizierung (Weiterbildung, Studium) in den Themenkreisen Management und Betriebswirtschaft, Kirche und Diakonie in der Gesellschaft und Führen und Leiten in der Diakonie benötigt.

6.B. GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGERINNEN BZW. -PFLEGER

Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. -pfleger pflegen, betreuen und unterstützen eigenverantwortlich Patienten oder Pflegebedürftige aller Altersgruppen, während der gesamten Lebensspanne - von der Geburt bis zum Tod - in alltäglichen Lebensbereichen. Die Ausübung des Pflegeberufs hat das Ziel

der Wiedererlangung, Verbesserung, Erhaltung und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der zu pflegenden Personen. Dabei berücksichtigen Gesundheits- und Krankenpfleger die unterschiedlichen Pflege- und Lebenssituationen, die Lebensphasen sowie die Selbständigkeit und Autonomie der pflegebedürftigen Personen.

Sie sind verpflichtet, in der Ausübung ihrer Tätigkeit, entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse zu handeln. Gesundheits- und Krankenpfleger führen die Pflege unter Einbeziehung präventiver, rehabilitativer und palliativer Maßnahmen durch.

Gesundheits- und Krankenpflege ist eine professionelle Dienstleistung, die in unterschiedlichen Arbeitsfeldern (Kliniken, ambulanten Pflegediensten, Pflegeheimen und weiteren Institutionen des Gesundheitswesens) erbracht wird. Zur Erfüllung der pflegerischen Aufgaben kooperieren sie entweder mit verschiedenen Disziplinen oder arbeiten in interdisziplinären Teams, in Abhängigkeit vom jeweiligen Tätigkeitsfeld.

Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. -pfleger führen entsprechend des Krankenpflegegesetzes (KrPflG) folgenden Aufgaben eigenverantwortlich durch:

- Erhebung und Feststellung des Pflegebedarfs (Assessment)
- Planung, Organisation, Durchführung und Dokumentation einer bedarfsgerechten Pflege
- Steuerung des Pflegeprozesses unter Einbeziehung von Pflegehelfer/-innen, Hilfskräften und hauswirtschaftlichen Kräften
- Evaluation der pflegefachlichen Maßnahmen
- Sicherung und Entwicklung der Pflegequalität
- Beratung, Anleitung und Unterstützung von pflegebedürftigen Menschen und deren Bezugspersonen in der individuellen Auseinandersetzung mit Gesundheit, Pflegebedürftigkeit, Krankheit zu Themen wie Gesundheitsförderung, Selbsthilfe oder Pflegemaßnahmen
- Psychosoziale Begleitung von pflegebedürftigen Menschen und deren Bezugspersonen in individuellen Krisensituationen
- Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen des notärztlichen Dienstes
- Unterstützung bei der Beschaffung benötigter Hilfsmittel
- Mitwirkung bei der Kommunikation mit Krankenkassen und der Feststellung von Pflegebedürftigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK)
- Überleitung von Patienten in andere Einrichtungen oder Bereiche des Gesundheits- und Pflegewesens

Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. -pfleger sind Bindeglieder zwischen Ärzten, weiteren Therapeuten, Angehörigen und Patienten, führen im Rahmen der Behandlungspflege ärztliche Anordnungen eigenständig aus:

- Vorbereitung der Patienten auf therapeutische und diagnostische Maßnahmen
- Durchführung von angeordneten erforderlichen medizinischen Behandlungen
- Assistenz bei der Durchführung therapeutischer Maßnahmen
- Maßnahmen in Krisen- und Katastrophensituationen

Zudem leiten Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. -pfleger Pflegehilfskräfte an und überwachen deren Tätigkeiten.

Sie erfüllen Verwaltungs- und Organisationsaufgaben, koordinieren Termine mit anderen Fachabteilungen und den Mitgliedern des therapeutischen Teams, nehmen an Visiten und (Fall)Besprechungen teil.

6.C. ALTENPFLEGERINNEN BZW. ALTENPFLEGER

6.C.1 Berufsbild und Aufgabenprofil

Altenpflegerinnen bzw. Altenpfleger betreuen und begleiten alte Menschen, die krank oder pflegebedürftig sind, mit dem Ziel individuelle Fähigkeiten zu erhalten oder wieder zu gewinnen. In der Ausübung ihrer Dienstleistung beziehen sie sich auf geriatrische und gerontopsychiatrische Rehabilitationskonzepte.

Sie sind verpflichtet, eine sach- und fachkundige Pflege und Betreuung orientiert an allgemein anerkannten pflegewissenschaftlichen Standards und altersmedizinischen Erkenntnissen durchzuführen. Entsprechend dem Altenpflegegesetz (AltPflG) obliegen Altenpfleger/-innen zudem folgende Aufgaben:

- Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen in persönlichen und sozialen Angelegenheiten
- Gesundheitsvorsorge einschließlich Ernährungsberatung
- Hilfe zur Erhaltung und Aktivierung der eigenständigen Lebensführung einschließlich der Förderung sozialer Kontakte
- Anregung und Begleitung von Familien- und Nachbarschaftshilfe und die Beratung pflegender Angehöriger
- Anleitung, Beratung und Unterstützung von Pflegekräften, die nicht Pflegefachkräfte sind
- Mitwirkung an qualitätssichernden Maßnahmen in der Pflege, Betreuung und Behandlung
- Mitwirkung bei der Behandlung kranker alter Menschen einschließlich der Ausführung ärztlicher Verordnungen

6.C.2 Bedarfsentwicklungen

Die Zunahme der Lebenserwartung bei gleichzeitiger Abnahme der Geburten hat zur Folge, dass im ganzen europäischen Raum mehr ältere Menschen leben. Die Veränderung der Familienstruktur und die Globalisierung bewirkt eine Reduktion der Angehörigenpflege. Insbesondere steigt bei hochbetagten Menschen das Risiko pflegebedürftig zu werden oder zu erkranken und deshalb pflegerische Dienstleistungen in Anspruch nehmen zu müssen. Aufgrund dieser Faktoren steigt der Bedarf an professionellem Pflegepersonal (Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. -pfleger, Altenpflegerinnen bzw. Altenpfleger) enorm an.

Insgesamt werden allein in Baden-Württemberg aufgrund der Bevölkerungsentwicklung im Jahr 2020 ca. 34 % mehr Pflegekräfte, davon ca. 41 % in ambulanten Pflegediensten und 33 % in stationären Einrichtungen, benötigt.

Zudem wirkt sich der Geburtenrückgang darauf aus, dass sich alle Branchen in einen Wettbewerb um Nachwuchskräfte begeben und die jetzige Generation der Schulabgänger sich ihrer „demografischen Macht“ bewusst ist.

Das Bundesgesundheitsministerium plant die bisherig getrennten Ausbildungen von Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege und Kindergesundheits- und Krankenpflege zusammenzulegen und auf vier Jahre auszudehnen, um die beruflichen Entwicklungschancen anzuheben sowie den zukünftigen Anforderungen des Berufsfeldes zu entsprechen. Dies kann nur gelingen, wenn die Einrichtungen der stationären und ambulanten Pflege qualifizierte Praxisanleitung mittels geschulter Mentoren bereitstellen.

Ein weiterer Bedarf liegt in der Qualifizierung von Pflegefachpersonal. Die rasante Entwicklung von Informationstechnologie, Medizintechnik und umgebungsunterstützende Technik (Ambient Assistend Living) sowohl in Einrichtungen des Gesundheitswesens als auch in Privathaushalten, erfordern von Pflegefachpersonal zusätzliche technische Kompetenzen, die bisher nicht in den Ausbildungsgängen zu finden sind.

Außerdem werden zukünftig für die immer komplexer und aufwendiger werdenden Versorgungen in der Praxis akademisch ausgebildete Pflegenden benötigt, die sowohl in der Lage sind, pflegewissenschaftliche Erkenntnisse in der Pflegepraxis anzuwenden als auch Hilfskräfte entsprechend anzuleiten.

6.C.3 Ausbildung und Voraussetzungen für den Einsatz in Einrichtungen kirchlicher Trägerschaft

Die Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. -pfleger, Altenpflegerin bzw. Altenpfleger setzt zum jetzigen Zeitpunkt einen mittleren Bildungsabschluss voraus (Realschulabschluss oder Hauptschule mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder Hauptschule und Ausbildung zur Krankenpflegehilfe oder Altenpflegehilfe). Die Ausbildung ist im Krankenpflegegesetz geregelt und endet mit einer staatlichen Anerkennung.

a) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. -pfleger, Altenpflegerinnen bzw. Altenpfleger Pflegeeinrichtung kirchlicher Trägerschaft

Die bzw. der Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. -pfleger vertritt die Ziele der Einrichtung durch Ausrichtung ihrer bzw. seiner Tätigkeit an den in der Satzung festgelegten Zielen, die am Leitbild des christlichen Ethos ausgerichtet sind. Für eine Anstellung in einer Einrichtung mit kirchlicher Trägerschaft ist die Zugehörigkeit in einer Mitgliedskirche der ACK erforderlich.

Pflegefachliche Kompetenz ist unbedingte Voraussetzung. Jedoch sollten folgende ergänzende Kompetenzen weiterentwickelt werden:

- Kommunikative Kompetenz
- Beratungskompetenz
- Kooperationsfähigkeit
- Interkulturelle Kompetenz
- Ethische Kompetenz

Zudem ist die Fähigkeit Pflegeaufgaben selbständig, selbstorganisiert und reflektiert durchführen zu können, insbesondere für den ambulanten Einsatz von enormer Bedeutung. Aus diesem Grund ist eine zweijährige Berufserfahrung im stationären Bereich zu empfehlen. Die regelmäßige Teilnahme an (ethischen) Fallbesprechungen im Team ist notwendig, um eine optimale Versorgung der Patienten zu gewährleisten. Um sich auf unterschiedliche Lebenswelten und -situationen einstellen zu können, ist eine flexible und kreative Einstellung erforderlich.

Die Bereitschaft zur ständigen Fortbildung in den Bereichen Pflegefachwissen, Versorgungsformen und Qualitätsthemen wird erwartet.

b) Pflegedienstleitung

Die Pflegedienstleitung organisiert und verantwortet die pflegerische und hauswirtschaftliche individuelle Versorgung der verschiedenen Kunden unter Wahrung der in der Satzung und dem Leitbild einrichtungsspezifisch festgelegten Zielsetzungen der Einrichtung.

Sie legt die Strategien und Grundsätze für die Unternehmensführung in den Bereichen „Pflege“ und „Hauswirtschaft“ in Absprache mit der bzw. den Vorgesetzten sowie dem zuständigen Organ des Rechtsträgers fest.

Die Pflegedienstleitung stellt die wirtschaftliche und organisatorische Arbeitsfähigkeit nicht nur für die Bereiche „Pflege“ und „Hauswirtschaft“ sicher, sondern auch für alle Bereiche, die sie darüber hinaus eigenverantwortlich leitet.

Zur Ausübung der Leitungsfunktion sind folgende Voraussetzungen gesetzlich gefordert:

- Ausbildung zur/zum Gesundheits- und Krankenpfleger/in (ehemals Krankenschwester/-pfleger), Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in (ehemals Kinderkrankenschwester/-pfleger) oder Altenpfleger/in mit staatlicher Anerkennung

- eine Weiterbildung für leitende Funktionen mit einem Umfang von mindestens 460 Stunden wurde absolviert
- eine Zusatzausbildung in der Gemeindekranken- oder -altenpflege oder eine gleichwertige Pflegefachweiterbildung ist für den Einsatz in einer Diakonie-/Sozialstation wünschenswert
- eine mindestens zweijährige Berufstätigkeit in der Kranken- und/oder Altenpflege innerhalb der letzten fünf Jahre ist erforderlich

Eine einjährige Berufserfahrung in der ambulanten oder stationären pflegerischen Versorgung (Feldkompetenz) und diesbezügliche Kenntnisse sowie Leitungserfahrungen sind wünschenswert. Um den beschriebenen zukünftigen Herausforderungen in der Pflege- und Gesundheitslandschaft begegnen zu können, ist es sinnvoll, Leitungsfunktionen mit Hochschulausbildung einzusetzen.

Folgende Kompetenzen sollten vorhanden sein, um die Rolle als Leitung und Führung verantwortungsbewusst und zielorientiert übernehmen zu können:

- Organisatorische Kompetenz
- Systemische Kompetenz
- Entscheidungs- und Konfliktfähigkeit
- Fähigkeit Gruppen zu moderieren und zu steuern

Die Pflegedienstleitung verantwortet die zielorientierte Planung, Organisation und Kontrolle der Organisationsabläufe und Arbeitsinhalte für die pflegerische und hauswirtschaftliche Versorgung, (ggf. der Haus- und Familienpflege sowie der Nachbarschaftshilfe) und weiterer einrichtungsspezifischer Leistungsbereiche, alles unter Berücksichtigung der fachlichen, gesetzlichen und innerbetrieblichen Vorgaben sowie einrichtungsspezifischen Planungen und Grundsätzen.

Die Pflegedienstleitung nimmt die Fachaufsicht bezogen auf die Sicherstellung der Qualität der Pflege und der hauswirtschaftlichen Maßnahmen zur Unterstützung des Alltagsmanagements wahr.

Im Rahmen der Mitarbeiterführung übernimmt die Pflegedienstleitung die Anleitung und Begleitung der Mitarbeitenden, unterstützt deren individuellen Kompetenzen, setzt diese gezielt ein und unterstützt ihre berufliche Weiterentwicklung.

Darüber hinaus ist die Pflegedienstleitung für die konzeptionelle Weiterentwicklung für alle von ihr verantworteten Bereiche unter der Berücksichtigung von Daten und Fakten aus einrichtungsspezifisch durchgeführten Kunden- und Marktanalysen sowie betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zuständig.

Durch unterschiedliche einrichtungsspezifische Initiativen und Anregungen unterstützt und fördert sie die Gesundheitsförderung und Prävention im Einzugsgebiet der Pflegeeinrichtung und stärkt die Pflegefähigkeit der pflegenden Angehörigen durch unterschiedliche Angebote.

Veränderungen, die Auswirkungen auf die ambulante Versorgung haben, begegnet sie konstruktiv, innovativ und flexibel. Sie beteiligt sich aktiv und umfassend an Aufbau und der Weiterentwicklung des einrichtung-internen Qualitätsmanagementsystems.

6.C.4 Stellen/Einsatzprofile

Pflegerische Handlungsfelder sind inzwischen sehr ausdifferenziert. Deshalb ist es erforderlich, dass Einrichtungen der ambulanten und stationären Pflege in der Personalentwicklung Pflegefachkräfte zu Experten insbesondere in folgenden Fachbereichen zu qualifizieren:

a) Fachpflege für Gerontopsychiatrie

Diese demographische Entwicklung mit erheblicher Zunahme alter und sehr alter Menschen zusammen mit der Differenzierung der Methoden, Möglichkeiten und des Wissens über psychische Erkrankungen haben zur Herausbildung eines alterspsychiatrischen Schwerpunktes in der psychiatrischen Pflege geführt. Die gerontopsychiatrische Pflegefachkraft verfügt über spezielle Handlungskonzepte, für die Betreuung und Versorgung demenzerkrankter Menschen. Sie sichert in Zusammenarbeit mit weiteren Berufsgruppen die psychiatrische Versorgung der Älteren durch Pflege und Behandlung der psychischen Störungen im ambulanten, teilstationären und stationären Bereich.

b) Pflegeberater/-in

Pflegeberatung unterstützt pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige darin, Alltags- und Lebenssituationen zu bewältigen, die Selbsthilfepotentiale zu erhalten und Selbstpflegekompetenzen zu fördern. Insbesondere in der ambulanten Pflege nimmt der Informations-, Schulungs- und Beratungsbedarf zu und ist für bestimmte Personengruppen gesetzlich vorgesehen.

c) Pflegerisches Casemanagement

Casemanagement ist in den Bereichen der Pflege sinnvoll, in denen vulnerable Personen betreut werden, wie hochbetagte, alleinstehende und an Demenz Erkrankte oder finanziell bedürftige Menschen Versorgung benötigen. Die Aufgabe von Casemanagement ist eine Hilfe- und Bedarfsermittlung durchzuführen, einen umfassenden Hilfeplan zu erstellen, unterschiedliche Leistungserbringer miteinander zu vernetzen und den gesamten Versorgungsablauf zu steuern.

d) Fachkraft für Wundversorgung

Chronische Wunden sind ein wachsendes Problem im Gesundheitswesen und beeinträchtigen die betroffenen Menschen erheblich in ihrer Lebensqualität. Speziell ausgebildete Pflegefachkräfte sind vertraut mit unterschiedlichen Ursachen, Wundformen und sachgerechten Möglichkeiten der Wundversorgung.

e) Fachpflege für Hospiz- und Palliative Care

Palliativpflege hat das Ziel zur Verbesserung der Lebensqualität von Menschen, die an einer lebensbedrohlichen oder unheilbaren Erkrankung leiden. Schwerpunkt der Hospiz- und Palliativpflege ist die Vorbeugung und Linderung von Leiden, durch frühzeitiges Erkennen von belastenden Beschwerden physischer, psychischer, sozialer und spiritueller Art und der Einsatz entsprechender pflegerischer Maßnahmen. Palliativfachkräfte beraten und begleiten sowohl die betroffenen Menschen als auch deren Angehörige.

In allen kirchlich geprägten Einrichtungen der Pflege sterben Menschen und es ist eine besondere Herausforderung an diese Einrichtungen, schwererkrankte und sterbende Menschen fachgerecht und würdevoll auf ihrem letzten Lebensweg zu unterstützen und zu begleiten.

f) Fachkraft für Qualitätsmanagement/Qualitätsbeauftragte

Qualitätsbeauftragte leiten und steuern qualitätssichernde Prozesse in einer Pflegeeinrichtung. Sie legen in Absprache mit den Leitungsverantwortlichen Qualitätskriterien und Standards fest, analysieren die Leistungen der Einrichtung unter diesen Kriterien und sind methodisch in der Lage, ein festgelegtes Qualitätsniveau in der Einrichtung zu erreichen. Die Funktion der Fachkraft für Qualitätsmanagement dient der Unterstützung der Leitungsverantwortlichen in der Wahrnehmung von deren Aufgaben.

6.D. BERUFSGRUPPE: ERZIEHERINNEN, SOZIALPÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN

6.D.1 Berufsbild

Kindertageseinrichtungen sollen die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern, die Erziehung und Bildung des Kindes in der Familie unterstützen und ergänzen und zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung beitragen. Diese Aufgaben umfassen daher die Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes zur Förderung seiner Gesamtentwicklung.

Die evangelischen Kindertageseinrichtungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden erfüllen ihren von Staat, Kirche und Öffentlichkeit anerkannten Auftrag in Ergänzung zur Familie und die Arbeit gründet auf dem christlichen Menschenbild. U.a. ist es ein besonderes Anliegen, Menschen Gottes Liebe erfahren zu lassen. Die pädagogische Arbeit bietet Kindern Raum, um ihre Entwicklung zu einem selbstständigen und offenen Menschen zu fördern, das Miteinander von Kindern zu stärken, die religiöse Erziehung in der Familie zu unterstützen, Gemeinde und Kirche als Teil der Wohnwelt und als Ort gelebten Glaubens erfahrbar werden zu lassen. Die Fachkräfte bejahen diese Erziehungsziele und sind bereit, an ihrer Umsetzung mitzuwirken. Die pädagogischen Fachkräfte setzen diesen Auftrag in Einrichtungen und Gruppen für Kinder unter 3 Jahren, für Kinder im Kindergartenalter sowie für Schulkinder in Horten um.

Das pädagogische Handeln der Fachkräfte - derzeit noch überwiegend Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen - geschieht in einem Spannungsfeld vielfältiger Erwartungen, die von Eltern, Kinder, Politik und Wissenschaft an die Einrichtungen und deren Mitarbeitende herangetragen werden. Auf Grundlage des Orientierungsplans für Bildung und Erziehung/ BW stellt die stetige Weiterentwicklung der pädagogischen und strukturellen Qualität im Handlungsfeld die folgenden beruflichen Handlungsanforderungen an die pädagogischen Fachkräfte:

- Verankerung des Orientierungsplans in den Grundlagendokumenten, Konzeptionen bzw. Konzepten im Sinne der Orientierungsqualität
- Gestaltung der für die Umsetzung des Orientierungsplans wichtigen Prozesse im Sinne der Prozessqualität
- Kontinuierliche Reflexion des pädagogischen Alltags und seiner Rahmenbedingungen im Sinne der Weiterentwicklungsqualität
- Sicherung der Maßnahmen zur Umsetzung der Zielsetzungen des Orientierungsplans im Sinne des Qualitätsmanagements

6.D.2 Bedarfsentwicklung

Der zukünftige Fachkräftebedarf wird insbesondere von folgenden Faktoren bestimmt:

- Entwicklung der Kinderzahlen allgemein
- Zahl der Einrichtungen und betreuten Kinder
- Verbesserung der Rahmenbedingungen, hier konkret ein verbesserter Erzieherin - Kind - Schlüssel
- Ausbau von personalintensiven Angeboten z.B. Krippe, Ganztagsbetreuung
- kirchenpolitischen Weichenstellungen zum quantitativen Ausbau oder Rückbau im Bereich der Kindertageseinrichtungen

Derzeit werden in den 626 Einrichtungen und 1.780 Gruppen ca. 30.000 Kinder im Kindergartenalter, 3.500 Kinder jünger als 3 Jahre sowie 800 Schulkinder betreut. Vorbehaltlich eines in der o.g. Quantität stabilen Engagements werden bei einer intendierten Verbesserung der Rahmenbedingungen folgende Bedarfe relevant:

Kindergarten/Horte bei einem Erz. - Kind - Schlüssel von 1 : 10: 3.080 Fachkräfte in Vollzeit bzw. einem entsprechenden Gesamtdeputat
Krippen/Kleinkindbetreuung Erz. - Kind - Schlüssel von 1 : 4: 875 Fachkräfte.

Momentan kann nicht verlässlich vorausgesagt werden, ob und in welchem Umfang sich sinkende Kinderzahlen durch geburtenschwache Jahrgänge auf die Kindergartenarbeit auswirken. Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem 1. vollendeten Lebensjahr wird punktuell weiterhin zu einer Ausweitung führen, da der bisher angenommene Deckungsgrad bzw. Inanspruchnahme durch die Eltern nicht der Realität entspricht und wesentlich mehr Plätze geschaffen werden müssen als angenommen.

Vorbehaltlich des Ausbaus der inklusiven Angebote in den Kindertageseinrichtungen wird der Bedarf an Fachkräften mit heilpädagogischen, sprachtherapeutischen oder förderspezifischen Zusatzqualifikationen zunehmen.

6.D.3 Voraussetzungen

Entsprechend der Festsetzungen in der Betriebserlaubnis sind in den Einrichtungen Fachkräfte vorzuhalten. Wer in Baden-Württemberg als Fachkraft anerkannt ist, regelt das Kindertagesbetreuungsgesetz KiTaG in der Fassung vom 19. 10 2010. In § 7 des Gesetzes ist aufgeführt, welche Ausbildungsabschlüsse als Fachkräfte gewertet werden:

- staatlich anerkannte oder graduierte Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen sowie Diplomsozialpädagogen und Diplomsozialpädagoginnen mit Fachhochschulabschluss;
- staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen sowie staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen der Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung;
- staatlich anerkannte Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen;
- staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger und Heilerziehungspflegerinnen;
- staatlich anerkannte Heilpädagogen und Heilpädagoginnen;
- Physiotherapeuten, Physiotherapeutinnen, Krankengymnasten, Krankengymnastinnen, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutinnen, Logopäden, Logopädinnen sowie Kinderkrankenpfleger und Kinderkrankenschwestern mit abgeschlossener Ausbildung, wenn sie Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam in einer oder mehreren Gruppen betreuen;
- Diplompädagogen und Diplompädagoginnen;
- Absolventen der in Baden-Württemberg nach den gesetzlichen Vorschriften eingerichteten Bachelorstudiengänge für frühkindliche Pädagogik.

Dabei sind zur Leitung einer Einrichtung oder einer Gruppe befugt u.a.:

- Fachkräfte im Sinne der Nr. 1, 2, 7 und 8;
- andere Fachkräfte, die sich nach Feststellung des Landesjugendamts
- auf Grund einer mindestens einjährigen Beschäftigung als Zweitkraft in einer Einrichtung oder Gruppe bewährt,
- durch Fortbildung auf die Leitungsaufgaben vorbereitet und
- in einem Fachgespräch für diese Aufgaben als geeignet erwiesen haben.

Das Kindertagesbetreuungsgesetz differenziert zwischen für die Leitung einer Einrichtung oder einer Gruppe befugten Fachkräften und den Zweitkräften. Im kirchlichen Tarifwerk ist diese Unterscheidung aufgehoben. Dort sind festgehalten: Einrichtungsleitungen, die ständige Vertretung der Einrichtungsleitung, pädagogische Fachkräfte im Gruppendienst, die ihrerseits für die Leitung einer Gruppe berechtigt sind, sowie Personen in der Funktion einer Kinderpflegerin bzw. einer Erzieherin in Zweitkraft.

6.D.4 Pädagogische Fachkräfte in anderen Funktionen

Der Innovationsdruck auf das System der Erziehung und Förderung in Kindertageseinrichtungen und die neuen bildungs- und familienpolitischen Anforderungen führen nicht nur zur Frage eines höheren Ausbildungsniveaus, sondern implizieren auch die Notwendigkeit von tragfähigen und kompetenten Trägerstrukturen.

Ogleich der Fachkräftebedarf in der Fachpraxis weiterhin steigt und andererseits die Migration der pädagogischen Fachkräfte in andere Berufsfelder fern der Kindertageseinrichtungen ebenfalls erfolgt, ist auf Trägerebene die Zunahme einer hauptamtlichen Geschäftsführung/ Geschäftsbesorgung, Fachbereichsleitung, Abteilungsleitung, etc. absehbar. Entsprechende Managementaufgaben innerhalb der Trägerverantwortung können nach einer flankierenden Qualifizierung auch von pädagogischen Fachkräften (Erzieherinnen, Dipl.-Sozialpädagogen u.a. ...) wahrgenommen werden.

VI. SCHLUSSBEMERKUNG

Das Personalentwicklungskonzept bedarf einer kontinuierlichen Fortschreibung und einer regelmäßigen Überprüfung.

Evangelische Landeskirche in Baden

Personalförderung · Blumenstraße 1–7 · 76133 Karlsruhe · Telefon 0721 9175-214 · info@ekiba.de · www.ekiba.de

Dezember 2015