

Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Oberkirchenrat
Dezernat I
Philosophenweg 1
26121 Oldenburg
Tel.: 0441 7701-132
E-Mail: dezernat1@kirche-oldenburg.de
www.kirche-oldenburg.de

Interprofessionelle Teams

in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Handreichung



Inhalt

Vorwort	3
I. Grundsätzliches zu Interprofessionellen Teams (IPTs).....	4
1. Formen gemischtprofessioneller Verkündigungsteams.....	4
2. Arbeitsweisen Interprofessioneller Teams.....	5
3. Voraussetzungen interprofessioneller Teamarbeit.....	5
II. Vorbereitung eines IPTs	6
1. Vorüberlegungen.....	6
2. Beziehungen zu anderen Mitarbeitenden.....	6
3. Finanzen.....	6
III. Konkrete Schritte (Verfahrensübersicht).....	7
1. Antrag	7
2. Ausschreibung	7
3. Bewerber*innenauswahl.....	7
4. Weiteres Verfahren.....	7
Anhang 1: Die Erstellung einer IPT-Konzeption.....	8
Anhang 2: Schritte zur Einführung (Verfahren).....	10
Kirchengesetz zur Erprobung und Entwicklung Interprofessioneller Teams	15
Rechtsverordnung Interprofessionelle Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg	19

3. Erarbeitung eines Konzeptes für die Arbeit des Interprofessionellen Teams und der Aufgabenbeschreibungen für alle Mitglieder des Teams durch die Kirchengemeinde(n) oder durch das gesamtkirchliche Arbeitsfeld (z.B. mit Unterstützung der Gemeindeberatung und des Kreispfarramtes).
4. Prüfung und Genehmigung des Konzeptes im Dezernat I.
5. Bei der Besetzung einer Stelle mit einer bzw. einem privatrechtlich Beschäftigten im Interprofessionellen Team, die bzw. der im Bereich einer unbesetzten Pfarrstelle tätig wird, ist die Mitarbeitendenvertretung zu beteiligen.
6. Danach folgt:
 - Ausschreibung der Stelle in Absprache mit Dezernat I erstellen,
 - Ausschreibung der Stelle durch den Oberkirchenrat,
 - Diakon*innen und andere Bewerber*innen, die im Bereich Seelsorge oder Verkündigung eingesetzt werden sollen, unterziehen sich einem Auswahlgespräch im Dezernat I,
 - Bewerbungsverfahren in Absprache mit der Kirchengemeinde oder in einem gesamtkirchlichen Arbeitsfeld mit anschließendem Votum unter Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung,
 - Besetzung durch den Gemeinsamen Kirchenausschuss.

(5) Alle privatrechtlich Beschäftigten in Interprofessionellen Teams, zu deren Dienst Verkündigung und Sakramentsverwaltung gehören, absolvieren eine Weiterbildung mit dem Ziel Prädikantin oder Prädikant. Gleichwertige Ausbildungen können vom Oberkirchenrat anerkannt werden.

§4 Schritte zur Einführung

Die Schritte zur Einführung von Interprofessionellen Teams werden in der Anlage aufgeführt.

§5 Inkrafttreten

(1) Diese Rechtsverordnung tritt am 01.06.2024 in Kraft.

(2) Mit diesem Datum treten die Ausführungsbestimmungen Interprofessionelle Teams in der Ev.- Luth. Kirche in Oldenburg außer Kraft.

(3) Besetzungsverfahren, die nach den bisherigen Bestimmungen vorgenommen wurden, bleiben unberührt.

Anlage zur Rechtsverordnung Interprofessionelle Teams in der Ev.- Luth. Kirche in Oldenburg

Damit ein Interprofessionelles Team tätig werden kann, sind diese Schritte erforderlich:

1. Klärung über die zur Verfügung stehenden Stellenanteile mit dem Oberkirchenrat und dem Kreiskirchenrat. Dazu ist vom Gemeindegemeinderat bzw. vom Verbund mehrerer Kirchengemeinden ein formloser Antrag an dezernat1@kirche-oldenburg.de zu stellen. Das Dezernat I genehmigt im Benehmen mit dem Kreiskirchenrat den Antrag auf Besetzung einer Stelle durch ein nicht ordiniertes Teammitglied, das im Bereich einer unbesetzten Pfarrstelle tätig werden soll.
2. Grundsatzbeschluss des Gemeindegemeinderates, des Verbundes mehrerer Kirchengemeinden oder des gesamtkirchlichen Arbeitsfeldes, ein Interprofessionelles Team einrichten zu wollen.

Vorwort

Liebe Schwestern und Brüder,

wie das Evangelium Gesicht und Stimme bekommt, wandelt sich durch die Zeiten. Gegenwärtig erprobt unsere Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg wie dies in Interprofessionellen Teams geschehen kann. Dazu sind Gesetze und Rechtsverordnungen erlassen und bereits Erfahrungen in der Alltagspraxis gesammelt worden.

Diese Handreichung ist als Information und Wegweiserin für alle gedacht, die sich auf dem Weg zur Errichtung eines solchen Teams machen möchten. Denn Interprofessionelle Teams bieten große Chancen für eine zukunftsfähige Gestaltung der Verkündigung. Bei allem lustvollen Tun wird es dabei auch Um- und Irrwege geben, die wir gemeinsam mit Ihnen zuversichtlich beschreiten möchten.

Die Kreispfarrer*innen sind mit dem Thema gut vertraut. Aber auch aus dem Dezernat I kommen wir gerne dazu in Ihre Gremien, um zu informieren, aber auch Offenes zu erörtern und Ihre Erfahrungen zu hören.



Ihre Gudrun Mawick
Oberkirchenrätin Dezernat I

I. Grundsätzliches zu Interprofessionellen Teams (IPTs)

1. Formen gemischtprofessioneller Verkündigungsteams

Die Synode der Ev.-Luth.-Kirche in Oldenburg hat im November 2023 die Erprobung "Interprofessioneller Teams" beschlossen.¹

Gegenwärtig werden in der Arbeit mit gemischten professionellen Teams drei Formen unterschieden²:

- In **multiprofessionellen Teams** arbeiten die Akteur*innen aus mehreren Berufsgruppen koordiniert nebeneinander an verschiedenen Aufgaben.

Beispiel: Eine Pfarrerin, ein Diakon, eine Kirchenmusikerin arbeiten in einer Region und treffen sich zum regelmäßigen Austausch über das, was sie jeweils tun. Punktuell kommt es zur Intensivierung der Zusammenarbeit.

- **Interprofessionell arbeitende Teams** gehen über diese Form der Arbeitsteilung hinaus: Die Akteur*innen aus unterschiedlichen Berufen arbeiten mit ihren jeweiligen professionellen Perspektiven an derselben Aufgabe.

Beispiel: Eine Pfarrerin, ein Diakon, eine Kirchenmusikerin stehen in enger Absprache miteinander und arbeiten gemeinsam an verschiedenen, verabredeten Handlungsfeldern, wie Konfirmandenzeit, Besuchsdienst, Gottesdiensten und bringen ihre jeweiligen Kompetenzen mit ein.

- Die **transprofessionell arbeitenden Teams** gehen noch einen Schritt weiter: Die Akteur*innen überschreiten in der Zusammenarbeit ihre Rollengrenzen und handeln sie neu aus.

Beispiel: In einer Region übernimmt verabredungsgemäß der Diakon die Leitung einer Kirchengemeinde, eine Pfarrerin ist in dieser Region zustän-

gehaltenen Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie Einzelsupervision oder Coaching teilzunehmen. Die Genehmigung der Teilnahme erfolgt durch das Referat für Personalentwicklung.

§3 Äußere Struktur

(1) Die Stellenplanung für die Interprofessionellen Teams erfolgt unter Berücksichtigung des vom Oberkirchenrat genehmigten Pfarrstellenverteilungskonzeptes des jeweiligen Kirchenkreises bzw. des Oberkirchenrates.

(2) Vor Ausschreibung einer Stelle für privatrechtlich Beschäftigte im Interprofessionellen Team, die im Bereich einer unbesetzten Pfarrstelle tätig sind, ist eine Teamkonzeption sowie ein Anforderungs- und Stellenprofil mit Beteiligung der Kreispfarrerin oder des Kreis Pfarrers zu erstellen. Dabei sind Gemeindegkonzeptionen und vorhandene Anforderungs- und Stellenprofile für den Pfarrdienst einzubeziehen. Die Konzeption wird im Dezernat I geprüft und genehmigt.

(3) Anstellungskörperschaft für privatrechtlich Beschäftigte im Interprofessionellen Team, die im Bereich einer unbesetzten Pfarrstelle tätig sind, ist in der Regel die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. Ausnahmen sind möglich. Die Besetzung der Stellen erfolgt durch den Gemeinsamen Kirchenausschuss.

(4) Die Dienst- und Fachaufsicht über privatrechtlich Beschäftigte in Interprofessionellen Teams übt die zuständige Kreispfarrerin oder der zuständige Kreis Pfarrer aus. Die Dienst- und Fachaufsicht über privatrechtlich Beschäftigte in Interprofessionellen Teams mit überwiegend pastoralen und seelsorglichen Aufgaben übt die zuständige Oberkirchenrätin oder der zuständige Oberkirchenrat in gleicher Weise wie bei den Pfarrerinnen und Pfarrern aus. Bei Interprofessionellen Teams für gesamt kirchliche Arbeitsfelder nimmt die zuständige Oberkirchenrätin oder der zuständige Oberkirchenrat die Dienst- und Fachaufsicht wahr.

¹ Kirchengesetz zur Erprobung und Entwicklung Interprofessioneller Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg vom 24. November 2023 <https://www.kirchenrecht-oldenburg.de/document/54814>
² Rechtsverordnung Interprofessionelle Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg vom 27. Mai 2024 <https://www.kirchenrecht-oldenburg.de/document/56568>

² Wer genaueres zu diesem Themenfeld lesen will: Multiprofessionalität <https://www.siekd.de/multiprofessionalitaet-und-mehr/>

(4) Die praktizierte Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen und Ehrenamtlicher, je untereinander und miteinander im Sinne einer multiprofessionellen Vielfalt, bleibt erhalten, soll weiter unterstützt und gefördert werden.

(5) Interprofessionelle Teams werden in den beiden ersten Jahren ihrer Zusammenarbeit durch Prozess- und Fachberatung begleitet.

(6) Der Oberkirchenrat achtet darauf, dass bei den insgesamt durch die Synode genehmigten Pfarrstellen der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg nicht mehr als 1/3 für die Anstellung von nicht ordinierten Mitgliedern von Interprofessionellen Teams verwendet werden.

§2 Innere Struktur

(1) Interprofessionelle Teams können für einzelne Kirchengemeinden, für mehrere Kirchengemeinden im Verbund oder für gesamtkirchliche Arbeitsfelder gebildet werden.

(2) Mitarbeitende weiterer Berufsgruppen können Mitglieder eines Interprofessionellen Teams werden, wenn ihnen über ihre reine Fachzuständigkeit hinausgehende Tätigkeiten zugewiesen werden. Dazu können zum Beispiel die Mitwirkung an der Leitungsverantwortung oder die Übernahme von bestimmten pastoralen Diensten gehören. In diesen Bereichen sind Kompetenzen nachzuweisen oder entsprechende Fortbildungen wahrzunehmen.

(3) Der von Mitarbeitenden weiterer Berufsgruppen in Anspruch genommene Anteil einer Pfarrstelle soll mindestens 25 % betragen.

(4) Alle Mitglieder eines Interprofessionellen Teams sind zu den Pfarrkonventen einzuladen bzw. in die Dienstbesprechungen der Dezerenate des OKR. Sie sind in die vorhandene Informationsstruktur für den Pfarrdienst einzubeziehen.

(5) Alle Mitglieder eines Interprofessionellen Teams haben grundsätzlich die Möglichkeit, an geeigneten bislang dem Pfarrdienst vor-

dig für verabredete Handlungsfelder, z. B. für die Konfirmandenarbeit und die Koordinierung des Besuchsdienstes, eine Kirchenmusikerin für die Kindergruppen, Senioren- und Erwachsenenkreise.

2. Arbeitsweisen Interprofessioneller Teams

Bei den Vorhaben Interprofessionelle Teams zu etablieren, geht es nicht darum, alle Berufsgruppen zu Pfarrpersonen zu machen.

Die Kooperation verschiedener Berufsgruppen stellt Anforderungen an die Beteiligten, sich darauf einzulassen. In allen Fällen gilt, dass die Arbeitsschwerpunkte auszuhandeln und zu reflektieren sind. Dabei gilt es, Achtung vor verschiedenen Fähigkeiten im Blick auf die gemeinsame Aufgabe zu entwickeln. Je näher die Kompetenzen beieinanderliegen, desto eher kann dies als Konkurrenz erlebt werden. Dies könnte z. B. bei Diakon*innen und Pfarrer*innen der Fall sein.

Wenn die Kooperationspartner*innen hingegen deutlich unterschiedliche Kompetenzen und Zuständigkeiten aufweisen, kann dies anders sein: z. B. zwischen Pfarrer*innen und Kirchenmusiker*innen oder Geschäftsführungsfachleuten.

3. Voraussetzungen interprofessioneller Teamarbeit

- Aufteilung eines ausführbaren Auftrags
- gemeinsame Handlungsorganisation
- gemeinsame Entscheidungen
- Kommunikation
- Mindestmaß gemeinsamer, geteilter Ziele sowie Kenntnisse

II. Vorbereitung eines IPTs

1. Vorüberlegungen

Ganz am Anfang steht die Frage, welche inhaltlichen Argumente überhaupt für ein Interprofessionelles Team sprechen: Welche Aufgaben, die derzeit noch von Pfarrerinnen und Pfarrern geleistet werden, sollen in Zukunft von Menschen anderer Berufsgruppen verantwortet werden und warum? Hier geht der Blick in die Region. Erst aus einer inhaltlichen Konzeption für das gesamte Interprofessionelle Team – mit einer Gemeindegkonzeption im Rücken – erwächst dann eine konkrete Aufgabenbeschreibung für eine Stelle. Die Erarbeitung eines Konzeptes³ für die Bildung des Interprofessionellen Teams und die Erstellung von Aufgabenbeschreibungen für alle Mitglieder des Teams durch die Gemeinde(n) oder die entsprechenden Arbeitsbereiche können z. B. durch die Gemeindeberatung, das Kreispfarramt oder das Dezernat I unterstützt werden.

2. Beziehungen zu anderen Mitarbeitenden

Interprofessionelle Teams sollen dabei die bestehenden Teams, in denen Menschen verschiedener Berufsgruppen zusammenarbeiten, nicht ersetzen. Sie sind eine ergänzende und innovative Arbeitsform, um persönliche Kompetenzen Einzelner für eine gute und gelingende Arbeit zusammenzuführen. Daneben soll und wird es weitere Arbeitsplätze für Mitarbeitende in der Jugendarbeit, im Gemeindebüro, als Küster*innen und Hausmeister*innen und in der Kirchenmusik geben. Es wird daher im Konzept zu beschreiben sein, wie die Zusammenarbeit mit diesen Mitarbeitenden organisiert und gestaltet wird. Dabei soll der gesamte Entwicklungsraum (EWR) einbezogen werden.

3. Finanzen

Interprofessionelle Teams haben Aufgaben im Bereich der pastoralen Arbeit, die bislang meist ausschließlich Pfarrer*innen wahrgenommen haben. Das bedeutet, dass für die Finanzierung der Personalstellen in

Rechtsverordnung Interprofessionelle Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Vom 27. Mai 2024

(GVBl. 30. Band, S. 30)

Auf Grund des § 12 des Gesetzes zur Erprobung und Entwicklung Interprofessioneller Teams vom 23. November 2023 (GVBl. 30. Band) i.V.m. Art 118 Kirchenordnung hat der Oberkirchenrat in seiner Sitzung am 27.05.2024 folgende Rechtsverordnung beschlossen:

§ 1 Allgemein

(1) Neben dem Pfarrdienst können einem Interprofessionellen Team (IPT) Personen zum Beispiel aus diesen Berufsfeldern angehören: Religions- und Sozialpädagogik, Gemeindepädagogik, Kirchenmusik, Sozialmanagement, Betriebswirtschaft, Psychologie und Verwaltung. Mögliche Einsatzorte der Interprofessionellen Teams sind: einzelne Kirchengemeinden, Kirchengemeinden im Verbund, in Entwicklungsräumen, Institutionen, Diensten, Werken und Einrichtungen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sowie an anderen Orten (Justizvollzugsanstalten, Krankenhäuser, Altenpflegeheime, Hospize usw.).

(2) Der Charakter der Arbeit in diesen Teams folgt dem Prinzip der Interprofessionalität. Hier arbeiten verschiedene Berufsgruppen an derselben Aufgabe unter Austausch ihrer jeweiligen professionellen Perspektiven. Voraussetzung für einen optimalen Einsatz dieser gebündelten Kompetenzen ist ein gegenseitiges Verständnis füreinander bei gleichzeitiger klarer Zuordnung der gemeinsam verabredeten Aufgaben.

(3) Jede Berufsgruppe ist in ihrer spezifischen und profilierten Verantwortlichkeit erkennbar, dabei kommen sowohl professionsspezifische als auch persönliche Kompetenzen zum Einsatz.

³ Hinweise dazu finden Sie im Anhang 1

Teams durch zusätzliche, spezifische Fortbildung erwerben und erhalten.

§ 8 Pfarrkonvent

Die nicht ordinierten Mitglieder des Interprofessionellen Teams, soweit sie nicht ausschließlich in der Geschäftsführung für die Kirchengemeinde tätig sind, haben an den Pfarrkonventen des Kirchenkreises teilzunehmen und sind gehalten, sich an den vom Oberkirchenrat einberufenen Pfarrrüstzeiten zu beteiligen.

§ 9 Kreissynode

In Abweichung von Artikel 56 Absatz 1 Buchstabe b Kirchenordnung fällt unter diese Regelung auch jeweils ein nicht ordiniertes Mitglied eines Interprofessionellen Teams, wenn dieses Mitglied mit der Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt ist. Diese Person gilt als theologisches Mitglied der Kreissynode.

§ 10 Synode

In Abweichung von Artikel 79 Absatz 1 Nr. 2 Kirchenordnung fallen unter diese Regelung auch nicht ordinierte Mitglieder eines Interprofessionellen Teams, die dem Pfarrkonvent angehören.

§ 11 Geschäftsordnung

Die Mitglieder des Interprofessionellen Teams geben sich eine Geschäftsordnung. Diese ist von dem Gemeindegemeinderat der jeweiligen Kirchengemeinde oder den Gemeindegemeinderäten der jeweiligen Kirchengemeinden zu genehmigen.

§ 12 Rechtsverordnung

Näheres regelt der Oberkirchenrat im Einvernehmen mit dem Gemeinsamen Kirchenausschuss durch Rechtsverordnung.

§ 13 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 01. Januar 2024 in Kraft und am 31. Dezember 2029 außer Kraft.

Interprofessionellen Teams in der Regel die Mittel zur Verfügung stehen, die auch für ein Pfarrteam zur Verfügung gestanden hätten.

III. Konkrete Schritte (Verfahrensübersicht)

Damit ein Interprofessionelles Team tätig werden kann, sind operative Schritte in folgenden Themenfeldern erforderlich:

1. Antrag

(Beschlüsse, Stellenumfang, Konzeption, Anforderungs- und Stellenprofil, Genehmigung)

2. Ausschreibung

(Text, Layout, formelle Voraussetzungen, Bewerbungsfrist, Veröffentlichung)

3. Bewerber*innenauswahl

(Bewerbungseingang, Synopse, Beteiligte, Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche, Fragenkatalog)

4. Weiteres Verfahren

(Entscheidung über Besetzung, Dienstverträge, Probezeit, Urkunden)

Ausführungen zu den einzelnen Punkten finden sich in Anhang 2.

Anhang 1: Die Erstellung einer IPT-Konzeption

1. Wer ist beteiligt?

Der Gemeindegemeinderat oder die beteiligten Gemeindegemeinderäte beschließen, dass eine Konzeption für das IPT durch eine entsprechende Arbeitsgruppe ggfs. mit Unterstützung des Kreispfarramtes, des Dezernats I oder der Gemeindeberatung erstellt werden soll.

2. Welche Aussagen gehören in eine IPT-Konzeption?

- Leitbild und Auftrag, (historische) Prägungen der Gemeinde(n)
- Einordnung der kirchlichen Arbeit in das jeweilige gesellschaftliche und kirchliche Umfeld
- Ziele der Gemeinde/der Region für die kommenden 5 Jahre
- Dabei wird einbezogen: Voraussichtliche Entwicklungen im Blick auf die Mitgliederzahlen, die personellen, finanziellen und baulichen Ressourcen in der Gemeinde und in der Region.
- Beschreibung der einzelnen Arbeitsfelder mit Auftrag, Zielen und Herausforderungen
- Stellenplan der Gemeinde(n) und Stellenprofile

Checkliste: Fragen für die Konzeption eines Interprofessionelles Teams

3. Wie kann der Sozialraum unserer Gemeinde/Region beschrieben werden?

- Welche Menschen wohnen hier? (im Blick auf Altersspektrum, Bildung, Sozialstatus, etc.)
- Welche Angebote von anderen Akteuren gibt es?
- Welche Bedarfe von welcher Gruppierung sind erkennbar?
- Welche Zielgruppen wollen wir mit welchem Angebot erreichen?
- Welche möglichen Kooperationspartner könnten sich anbieten?

§ 6 Verkündigung und Sakramentsverwaltung

(1) In Abweichung von Artikel 34 Kirchenordnung kann der Oberkirchenrat durch ordnungsgemäße Berufung die nicht ordinierten Mitglieder des Interprofessionellen Teams mit dem den Dienst der Verkündigung und Sakramentsverwaltung (Heiliges Abendmahl und Sakrament der Taufe) mit Ausnahme der Beichte beauftragen. Über die Ausübung der Sakramentsverwaltung entscheidet der Gemeindegemeinderat der jeweiligen Kirchengemeinde.

(2) Gleichfalls kann der Oberkirchenrat durch ordnungsgemäße Berufung nicht ordinierte Mitglieder des Interprofessionellen Teams mit der Leitung von Amtshandlungen im Gottesdienst beauftragen. Über die Ausübung entscheidet der Gemeindegemeinderat der jeweiligen Kirchengemeinde.

(3) Voraussetzung für die Beauftragung ist eine qualifizierte Ausbildung gemäß § 7.

(4) Beim Gottesdienst tragen die nicht ordinierten Mitglieder des Interprofessionellen Teams eine dem Dienst angemessene Kleidung. Sie tragen keinen Talar.

§ 7 Befähigung und Ausbildung

(1) Die Eignung für Tätigkeiten nach § 6 muss der Oberkirchenrat festgestellt haben. Voraussetzung für die Feststellung ist die Ausbildung zur Prädikantin oder zum Prädikanten mit den Modulen zur Darreichung des Heiligen Abendmahls und zur Taufe. Andere gleichwertige Ausbildungen können vom Oberkirchenrat anerkannt werden.

(2) Die Anmeldevoraussetzungen zur Ausbildung als Prädikant oder Prädikantin gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 und 2 Predigtlectoren- und Prädikantengesetz müssen nicht vorliegen.

(3) Die seelsorgliche und theologische Kompetenz für ihre Aufgaben müssen die nicht ordinierten Mitglieder des Interprofessionellen

beim Oberkirchenrat angestellt. Die Stellen sind im Haushaltsplan gesondert auszuweisen.

§ 3 Verwaltung einer Pfarrstelle

(1) Mitglieder eines Interprofessionellen Teams können durch Beschluss des Oberkirchenrates mit der Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt werden, wenn dies von der betroffenen Kirchengemeinde oder den betroffenen Kirchengemeinden beim Oberkirchenrat beantragt wird. Die Beauftragung kann für ein Mitglied oder mehrere Mitglieder erfolgen.

(2) Soweit Mitglieder eines Interprofessionellen Teams mit der Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt sind, gelten für das Interprofessionelle Team die Regelungen der Artikel 18 Absatz 1, Artikel 36 Absatz 3 und Artikel 40 der Kirchenordnung analog.

(3) In Abweichung von Artikel 19 Kirchenordnung gehören die mit der Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragten Mitglieder des Interprofessionellen Teams dem oder den zur Pfarrstelle gehörenden Gemeindegemeinderäten/Gemeindegemeinderäten kraft Amtes an. Sie haben gemeinsam eine Stimme.

§ 4 Verwaltungsgeschäfte

In Abweichung von Artikel 28 Absatz 1 Kirchenordnung kann durch Beschluss des Gemeindegemeinderates die Führung der Verwaltungsgeschäfte der Kirchengemeinde einem Mitglied des Interprofessionellen Teams übertragen werden. Dieses Mitglied muss nicht den Vorsitz im Gemeindegemeinderat innehaben.

§ 5 Gesamtkirchliche Arbeitsfelder

Werden Aufgaben aus gesamtkirchlichen Arbeitsfeldern durch ein Interprofessionelles Team wahrgenommen, so tritt in § 6 Absatz 1, 2 sowie in § 11 an die Stelle des jeweiligen Gemeindegemeinderates das zuständige Dezernat.

4. In welchen gemeindlichen Handlungsfeldern soll das interprofessionelle Arbeiten entfaltet werden?

- Gottesdienst, Kirche und Kultur
- Seelsorge und Beratung
- Diakonie und gesellschaftliche Verantwortung
- Bildung und Erziehung
- Leitung und Verwaltung
- ...?

5. Welche Kompetenzen werden für das interprofessionelle Team benötigt?

- Welche anderen kirchliche Berufsgruppen sind mit einzubeziehen?
- Welches Kompetenzprofil der jeweiligen Berufsgruppen kann die gemeindlichen Aufgaben in unserem Sozialraum wahrnehmen?
- Welche beruflichen und welche persönlichen Qualifikationen und Kompetenzen gibt es bei uns bereits? In unserer Gemeinde und der Region?

6. Wie organisiert sich das IPT?

- Welche anderen kirchliche Berufsgruppen sind mit einzubeziehen?
- Welches Kompetenzprofil der jeweiligen Berufsgruppen kann die gemeindlichen Aufgaben in unserem Sozialraum wahrnehmen?
- Welche beruflichen und welche persönlichen Qualifikationen und Kompetenzen gibt es bei uns bereits? In unserer Gemeinde und der Region?

7. Was für eine Stelle mit welchen Aufgaben soll aktuell ausgeschrieben werden?

- Soll sie dauerhaft oder befristet besetzt werden?
- Welche Aufgaben sollen an der Stelle verortet werden?

Anhang 2: Schritte zur Einführung (Verfahren)

1. Antrag

1.1 Kirchengemeinden, die die Einrichtung eines Interprofessionellen Teams beabsichtigen, richten vorab eine Anfrage an Dezernat I telefonisch unter 0441 7701-2003 oder per Mail (Dezernat1@kirche-oldenburg.de) oder (petra.fayn@kirche-oldenburg.de) zur Abstimmung der zur Verfügung stehenden Stellenanteile.

1.2 Zunächst ist ein formloser schriftlicher Antrag der beteiligten Kirchengemeinden an dezernat1@kirche-oldenburg.de einzureichen, der folgende Bestandteile enthalten soll:

- den Grundsatzbeschluss der beteiligten Kirchengemeinden zur Einrichtung eines Interprofessionellen Teams
- z. B. *„Der Gemeindegemeinderat beschließt, in der Region/im Entwicklungsraum ein Interprofessionelles Team einzurichten und zu beantragen, dass die für die Pfarrstelle zur Verfügung stehenden Mittel für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer nicht ordinierten Tarifbeschäftigten verwendet werden.*
(Beschäftigungsumfang mindestens 25%)
- eine Teamkonzeption mit Aufgabenbeschreibungen aller Teammitglieder
- ein Anforderungs- und Stellenprofil für die auszuschreibende Stelle mit Tätigkeitsbeschreibung
- der Umfang der geplanten Besetzung
- ggf. die beabsichtigte Befristung mit Begründung
- ggf. die vorgesehene Entgeltgruppe
- ggf. der Entwurf der Stellenausschreibung als Word-Dokument
- das Benehmen mit dem Kreiskirchenrat kann bereits von der Kirchengemeinde hergestellt werden, sofern nicht, erfolgt dieser Schritt im Zuge der Genehmigung

Kirchengesetz zur Erprobung und Entwicklung Interprofessioneller Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Vom 24. November 2023

(GVBl. 30. Band, S. 2)

Die 49. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat auf Grundlage von Artikel 117a der Kirchenordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1 Interprofessionelle Teams

(1) Interprofessionelle Teams können nach Maßgabe des Haushaltsgesetzes gebildet werden.

(2) Die Interprofessionellen Teams nehmen die bisher überwiegend von Pfarrerinnen und Pfarrern wahrgenommenen Aufgaben in Kirchengemeinden oder gesamtkirchlichen Arbeitsfeldern wahr.

(3) In Interprofessionellen Teams arbeiten verschiedene Berufsgruppen an derselben Aufgabe unter Austausch ihrer jeweiligen professionellen Kompetenzen.

(4) Nicht ordinierte Mitglieder des Interprofessionellen Teams können als Mitarbeitende im Verkündigungsdienst und als Mitarbeitende in der Geschäftsführung tätig sein.

(5) Einem Interprofessionellen Team gehört immer mindestens eine Pfarrperson an.

(6) Die nicht ordinierten Mitglieder des Interprofessionellen Teams müssen Mitglied der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sein.

§ 2 Anstellung der Teammitglieder bei unbesetzter Pfarrstelle

Die nicht ordinierten Teammitglieder, die im Bereich einer unbesetzten Pfarrstelle tätig sind, werden aus dem Budget für diese Pfarrstelle

- 3.11 Die Berufung auf Stellen in Interprofessionellen Teams erfolgt durch den Gemeinsamen Kirchenausschuss

4. Weiteres Verfahren

- 4.1 Die Abteilung Personal und Infrastruktur erstellt Vorlagen zur Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung, des Oberkirchenrates und des Gemeinsamen Kirchenausschusses, um die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle vornehmen zu können.
- 4.2 Nach Beschluss des Gemeinsamen Kirchenausschusses wird ein Dienstvertrag erstellt.
- 4.3 Hinweise:
Bei Bewerber*innen, die bereits in einem Dienstverhältnis zur Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg stehen, kann keine Probezeit vereinbart werden.
Es werden keine Urkunden zur Einführung von Mitarbeitenden in Interprofessionellen Teams erstellt. Schmuckurkunden können nach eigenem Ermessen ausgefertigt werden.

- 1.3 Der Antrag wird im Dezernat I formell und materiell geprüft und in Form einer Beschlussvorlage dem Oberkirchenrat zur Entscheidung vorgelegt.
- 1.4 Die Genehmigung für die Bildung des Interprofessionellen Teams und für die Konzeption wird schriftlich an die Antragstellenden erteilt.
- 1.5 Zur Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe wird ggf. eine externe Bewertung der Stelle in Auftrag gegeben.
- 1.6 Innerhalb des beteiligten Gemeindegemeinderates oder der beteiligten Gemeindegemeinderäte wird geklärt, wer an der Begleitung des Besetzungsverfahrens wie beteiligt wird.
- 1.7 Die Genehmigung und der Entwurf der Stellenausschreibung wird durch Dezernat I zur weiteren Bearbeitung an die Abteilung Personal und Infrastruktur gegeben.

2. Ausschreibung

- 2.1 Die Stellenausschreibungen sind zwischen den benannten Personen der Kirchengemeinde und der zuständigen Sachbearbeitung in der Abteilung Personal und Infrastruktur (Stellenbesetzung. ZDS@kirche-oldenburg.de) abzustimmen.
- 2.2 Für den Ausschreibungstext sind die wesentlichen Aufgaben (üblicherweise nicht mehr als fünf), die im Interprofessionellen Team von dieser Stelle wahrgenommen werden sollen, zu formulieren. Die Aufgaben müssen inhaltlich mit der Tätigkeitsbeschreibung nach 1.2 vereinbar sein.
- 2.3 Bei Aufgaben mit Verkündigung und Sakramentsverwaltung ist

eine Weiterbildung mit dem Ziel Prädikantin/Prädikant mit den Modulen Abendmahl und Taufe oder gleichwertig vorausgesetzt.

- 2.4 Die Bewerber*innen müssen zum Zeitpunkt des Dienstbeginns der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg angehören (§ 1 (6) Kirchengesetz zur Erprobung und Entwicklung Interprofessioneller Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg).
- 2.5 Die Bewerbungsfrist soll mindestens einen Monat betragen.
- 2.6 Die Veröffentlichung wird von der Abteilung Personal und Infrastruktur (Stellenbesetzung.ZDS@kirche-oldenburg.de) veranlasst. Grundsätzlich erfolgen die Ausschreibungen auf unserer Website, der EKD-Stellenbörse, intern per E-Mail, über Social Media und der ARGE. Weitere Medien können abgestimmt werden.

3. Bewerber*innenauswahl

- 3.1 Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen wird eine Synopse erstellt und nach Ablauf der Bewerbungsfrist an die von der Kirchengemeinde benannten Personen und an Dezernat I versandt. Die Auswahl der einzuladenden Bewerber*innen erfolgt in Abstimmung zwischen Dezernat I und den benannten Personen.

Bei Stellen mit mehr als 50% theologischer Ausrichtung werden die Unterlagen der in Frage kommenden Bewerber*innen im Dezernat I gesondert geprüft. Zur Einladung ausgewählte Bewerber*innen absolvieren hier vorab ein Kompetenzgespräch.

- 3.2 Zwischen den Vertreter*innen der Kirchengemeinde, dem Dezernat I und der zuständigen Sachbearbeitung in der Abteilung Personal und Infrastruktur ist ein Termin für die Vorstellungsgespräche abzustimmen. Diese finden in der Regel in den Räumlichkeiten des Oberkirchenrates statt. Kaffee/Tee und Kaltgeträn-

ke können gereicht werden.

- 3.3 Die Einladung wird von der zuständigen Sachbearbeitung erstellt.
- 3.4 Zur besseren Vergleichbarkeit ist von der Kirchengemeinde ein Fragenkatalog zu erstellen. Mustervorlagen können zur Verfügung gestellt werden.
- 3.5 An den Vorstellungsgesprächen nehmen neben den o. g. Personen die Mitarbeitendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die/der Kreispfarrer*in teil. Die Leitung der Vorstellungsgespräche obliegt in der Regel den Beauftragten der Kirchengemeinde.
- 3.6 Die Entscheidung über die Auswahl einer Person aus dem Kreis der Bewerber*innen treffen die/der Vertreter*innen der Kirchengemeinde sowie die/der Vertreter*in des Dezernats I jeweils mit einer Stimme.
- 3.7 Über die Durchführung der Vorstellungsgespräche und deren Ergebnis wird ein Protokoll erstellt.
- 3.8 Die Bewerber*innen werden telefonisch innerhalb einer Woche durch das Dezernat I über das ihre Person betreffende Ergebnis der Vorstellungsgespräche informiert.
- 3.9 Der betreffende Gemeindegemeinderat teilt den Beschluss über die Zustimmung zur Einstellung der ausgewählten Person Dezernat I mit.
- 3.10 Das Einstellungsverfahren wird durch die Abteilung Personal und Infrastruktur durchgeführt. Hier ist die MAV zu beteiligen und ein entsprechender Beschluss vom Oberkirchenrat einzuholen.