



Kurzporträt

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Landeskirchenamt München und Ansbach

Katharina-von-Bora-Straße 11-13, 80333 München



Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 27.08.2013 bestätigt.

Das Landeskirchenamt (LKA) ist oberste Aufsichtsbehörde und vertritt die Landeskirche in Verwaltungs- und Rechtssachen. Das Amt und seine Dienststellen verwalten die inneren und äußeren Angelegenheiten der Landeskirche.

Das LKA besteht aus sechs Abteilungen: Leitung, Recht, Zentrale Services; Finanzen; Ökumene und Kirchliches Leben; Gesellschaftsbezogene Dienste; Gemeinden & Kirchensteuern und Personal. Angeschlossen sind das Büro des Landesbischofs und das Büro der Oberkirchenrätin im Kirchenkreis München/Oberbayern sowie weitere örtlich getrennte Dienststellen.

Die Landeskirchenstelle (LKSt) nimmt Aufgaben in drei Kernbereichen wahr: Beratung, Prüfung und Aufsicht für die Kirchengemeinden und kirchliche Stiftungen, Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle der ELKB und Kompetenzzentrum Fundraising. Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 448 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Stand: 27. August 2013

Ziel der Re-Auditierung

Die Re-Auditierung soll den eingeleiteten Kulturwandel zu einer familienfreundlichen kirchlichen Arbeitswelt sichern und weiter voranbringen. Neben einer weiteren Entfaltung des Leistungsangebots für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Einzelnen, soll Familienfreundlichkeit als Querschnittsaufgabe verankert werden.

Die Veränderungen der Rahmenbedingungen sowohl sozial- und bildungspolitischer Vorgaben als auch demografischer Faktoren, die sich in der Altersstruktur der Beschäftigten sowie im Fachkräftemangel niederschlagen, sind bei den Maßnahmen immer wieder zu reflektieren. Die Bindung und Gewinnung von entsprechend qualifizierten Mitarbeitenden und deren berufliche Entwicklung soll stärker lebensphasenorientiert und damit auch an familialen Beanspruchungsrhythmen ausgerichtet sein; so lassen sich für Frauen und Männer auch Gleichstellungsziele realisieren. Eine solche Personalpolitik stellt sich auch der betriebswirtschaftlichen Überprüfung.

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Großzügige Gleitzeitregelung mit hoher Zustimmung seitens der Beschäftigten
- Familienbewusste Gestaltung von Dienstreisen und Sitzungen
- Erprobung von Job-Sharing
- Erprobung und Verstetigung der alternierenden Telearbeit (LKA)
- Einführung der Möglichkeit von Langzeitarbeitskonten in der Dienstvertragsordnung
- Informationsbereitstellung und -abruf im Intranet
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Thema in Leitungsgesprächen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Dienstmietwohnungen mit familienfreundlichen Vergaberichtlinien (LKA)
- Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche sowie flankierende Angebote bei familiär bedingter Auszeit
- Inhouse Fortbildungen
- Vortragsangebot zu Familien- und Erziehungsfragen
- Information über lokale Angebote zur Kinderferienbetreuung
- Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger als betriebliches Thema

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- "Familie geht alle an" - lebensphasenorientierte Dienstgemeinschaft
- Pflegende Angehörige können individuelle Vereinbarungen zur Arbeitszeit treffen
- Ausführungsbestimmungen zu Langzeitarbeitskonten werden erarbeitet
- Nachmittagsteilzeit wird beworben
- Alternierende Telearbeit wird erhöht (LKA)
- Informationen zum Thema werden ausgeweitet und häufiger aktualisiert
- Vereinbarkeitsthemen werden in einem Flyer gebündelt
- Ein Führungsleitbild wird entwickelt
- Das Leitbild wird überarbeitet
- Führungsverhalten umfasst gesundes Führen
- Führungskräfte praktizieren selbst die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Der Personalentwicklungsplan integriert lebensphasenorientierte Konzepte
- Effizienztransfer durch kollegiale Beratung/kollegiales Coaching