

Bericht des Beauftragten für die beruflich Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen /EKvW für die EJKW 2013

1. Vorwort mit Ansage

„*Wer das Hauptamt durch das Ehrenamt ersetzen will, schafft letztlich beides ab.*“ Diesen Satz hörten die Teilnehmenden an der Fachtagung für gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile von jemanden, die es aus wissenschaftlicher Perspektive wissen muss, Prof. Dr. Hildegard Mogge-Grotjan. Die Referentin der Tagung ist seit 1992 Lehrstuhlinhaberin für Soziologie an der Evangelischen Fachhochschule in Bochum. Mogge-Grotjan betonte die unaufgebbare Bedeutung beider Formen der kirchlichen Mitarbeit, der ehrenamtlichen wie der hauptberuflichen. Und sie unterstrich die Symbiose von ehrenamtlicher und beruflicher Tätigkeit in der Kirche, das aufeinander angewiesen sein, wenn man erfolgreich sein wolle.

Das Grundbewusstsein des notwendigen Miteinanders schlägt sich auch in der Satzung der EJKW nieder, wenn es im § 1 Abs. 2 heißt: „*Sie (die EJKW) dient verbindend dem Austausch aller in der Jugendarbeit beteiligten Haupt- und Ehrenamtlichen auf gemeindlicher, synodaler und landeskirchlicher Ebene.*“ Konkret ausgehandelt werden muss jeweils die Aufgabenteilung. Aber auch in der Jugendarbeit gilt für die hauptberufliche Tätigkeit: die/der Hauptberufliche ist dazu da, dass Jugendarbeit geschieht, nicht dazu, alles selber zu machen. Schon die ehrenamtlich Leitenden des ersten Großstadt-CVJM in Berlin erkannten 1887, dass sie zu ihrer Unterstützung einen Hauptberuflichen Menschen benötigten. Und sie stellten einen an. Heute kennen wir in der westfälischen und den meisten anderen Landeskirchen zwei kirchliche Berufe in den gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern, zu denen die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ausdrücklich zählt: Gemeindepädagog/-in und Diakon/-in. 75% aller in der westfälischen Kirche tätigen gemeindepädagogisch Mitarbeitenden entsprechen einem von beiden oder beiden Berufsbildern; 58% sind allein anstellungsfähige Gemeindepädagog/-innen.

2. Berichtenswertes

2012 habe ich einen ausführlichen Bericht über Personalentwicklung und Qualifikationsanforderungen, zur Fragen des Verzichts auf Hauptberuflichkeit und der gelingenden Anstellung und über landeskirchliche Veranstaltungen und personalpolitische Aussichten geschrieben. Darum möchte ich diesen Bericht weniger umfänglich auf eine paar Fragestellungen lenken.

2.1 Was ist und was macht eigentlich der Beauftragte der Landeskirche? wurde ich von einem Presbyter gefragt. Die Frage ist berechtigt, denn aus der Funktion „Beauftragter“ kann nicht auf die Aufgaben geschlossen werden.

Ein paar kurze Hinweise und die Antwort.

2.1.1 Der Beauftragte hat fachlich dazu beizutragen, dass die Ordnung für Ausbildung und Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) in den

Personalabläufen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und in der Landeskirche Anwendung findet. Konkret bedeutet das erstens die Bearbeitung und Bewertung von Stellenerrichtungen und .-veränderungen, von Anstellungen Hauptberuflicher, Ermöglichung von Qualifikationswegen usw. Es bedeutet zweitens, die Belange der Berufsgruppe, d.h. aller beruflich Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit nach innen gegenüber den Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirchlichen Dienststellen zu vertreten. Das reicht bis zur Interessenvertretung für einzelne, soweit diese das wünschen. Mitarbeitende haben ein Recht darauf, dass u.a. der Beauftragte bei Fragestellungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, zu den Beratungen hinzugezogen wird. Die Belange der Mitarbeitenden wollen auch nach außen kommuniziert werden. Das geschieht z.B. durch Veröffentlichungen zum Berufsbild und Qualifikationen etwa in Gestalt der Webseite gemeindepaedagogik-westfalen.de und im Dialog mit nicht kirchlichen Einrichtungen und Institutionen.

Es bedeutet drittens, die Frage der beruflichen Verortung von Mitarbeitenden mit Blick auf die Zukunft von Kirche in Beratungs- und Entscheidungsprozesse einzuspielen. Zum Beispiel nimmt der Anteil der Menschen ab 60 aufwärts in den kommenden Jahren in Gesellschaft und damit auch in der evangelischen Kirche massiv zu. Welche Rolle spielen Gemeindepädagog/-innen und Diakon/-innen, wenn es um kirchliche Begleitung dieser Zielgruppe geht? Welche Qualifikationen benötigen sie, wenn sie mit solchen Menschen arbeiten?

2.1.2 Die telefonische und direkte Beratung von Mitarbeitenden hat einen hohen Stellenwert. Neu angestellte Mitarbeitende besuche ich im ersten Anstellungsjahr an ihrem Arbeitsplatz, um sie und die Rahmenbedingungen, unter denen sie arbeiten kennen zu lernen und mit ihnen die aktuellen Fragen zu weiteren Qualifizierungsschritten zu erörtern. Eine Möglichkeit der autonomen fachlichen Informationsbeschaffung besteht in der Nutzung der Web-Seite gemeindepaedagogik-westfalen.de. Sie bietet eine Menge abrufbarer Informationen rund um das Berufsbild und Berufsfeld.

2.1.3 Die Gesprächspartner/-innen auf der anderen Seite sind Pfarrer/-innen, Superintendent/-innen mit Informations- und Beratungsbedarf und nicht zuletzt das Landeskirchenamt und die Kirchenleitung mit der zuständigen Dezernentin Dr. Johanna Will-Armstrong. Daraus ergibt sich eine Transferaufgabe von Mitarbeitenden in Richtung Personalverantwortliche und umgekehrt.

2.2 Personalentwicklung fängt früh an und hört nicht auf

Sie ist bei all den Aufgaben ein Dauerbrenner. Die Herausforderung besteht darin, mit erfahrenen Gemeindepädagog/-innen auf dem Weg sein, um neue attraktive Aufgaben zu finden und so z.B. in der Jugendarbeit Platz zu machen für Nachwuchskräfte (das Durchschnittsalter der Männer liegt derzeit bei 48 Jahren, das der Frauen bei 44 Jahren). Zugleich müssen Anstrengungen unternommen werden, um junge Menschen für die Berufe Gemeindepädagog/-in und Diakon/-in zu gewinnen. Es hat den Anschein, dass Jugendarbeit nicht mehr das attraktive Arbeitsfeld für Absolventen der Ausbildungsstätten und Hochschulen ist. Vielleicht auch, weil es derzeit eine Reihe interessanter anderer Arbeitsfelder

in der Diakonie und auf dem sozialen Markt gibt. Durch die Einführung differenzierter kirchlicher Vergütungssysteme für soziale Berufe, ist die Tätigkeit im Sozialdienst aus der Sicht mancher Berufsanfänger/-innen interessanter als die Qualifizierung zur/zum Gemeindepädagog/-in, in die alleine die Landeskirche jährlich 25.000 Euro investiert. Wer allerdings über die ersten Berufsjahre hinaus schaut, entdeckt die bessere Vergütungsstruktur im gemeindepädagogischen Entgeltgruppenplan und Aufstiegsmöglichkeiten. So gibt es in nahezu allen Kirchenkreisen Stellen für geschäftsführende Jugendreferent/-innen. Perspektiven tun sich auf z.B. in der Schulsozialarbeit, in der Erwachsenen- und Altenbildung sowie in der Arbeit mit Familien; sie bieten jede für sich gute Verknüpfungsmöglichkeiten zur und mit der Jugendarbeit. Die Verantwortlichen in den landeskirchlichen Instituten wollen den Personalmix. Neben Pfarrer/-innen werden vornehmlich gemeindepädagogische Fachkräfte angestellt. Auch scheint der Einsatz im evangelischen Religionsunterricht nicht mehr ausgeschlossen zu bleiben. Der Bedarf ist absehbar und entsprechende Regelungen müssen entwickelt werden.

2.2.1 Nach den Sommerferien 2013 wird die **Webseite *Bodersonal-gesucht.de*** an den Start gegangen sein. Sie ist eine Werbe- und Informationsplattform für die kirchlichen Berufe einschließlich Diakon/-in und Gemeindepädagog/-in und soll junge Menschen für diese Berufe interessieren. Das gelingt in dem Maße, wie überall vor Ort Menschen da sind, die z.B. interessierten jungen Christ/-innen Mut machen, sich für die Berufe ausbilden zu lassen.

Entsprechend wird die Webseite unterstützt durch eine Papierbasierte Informationsbroschüre ausschließlich für die gemeindepädagogischen Berufe. In jedem Kirchenkreis soll ein/-e informationsbereite Ansprechpartner/-in gefunden werden, um Interessierten eine Erstberatung zu ermöglichen. Wer sich für eine entsprechende Ausbildung, ein entsprechendes Studium entscheidet, kann auf eigenen Wunsch weiter begleitet und unterstützt werden. Wer von denen dann beabsichtigt, eine Aufgabe in einem gemeindepädagogischen Arbeitsfeld in der EKvW übernehmen zu wollen, wird bei der Stellensuche unterstützt.

2.2.2 Schon jetzt besteht die Möglichkeit der Studienplatzzuweisung an der EFH in Bochum durch das Landeskirchenamt für eine begrenzte Zahl von Studienplätzen im Bereich Soziale Arbeit sowie Gemeindepädagogik und Diakonie. Voraussetzungen können beim Beauftragten bzw. im Dezernat 32 des Landeskirchenamtes erfragt werden.

2.3 Manchmal hakt es

Das ist der Fall, wo neu angestellte Mitarbeitende mit eingeschränkter Anstellungsfähigkeit (das sind z.B. Sozialarbeiter/-innen und Sozialpädagoge/-innen) von der ernsthaften Verpflichtung zur theologischen Ergänzungsausbildung überrascht werden oder diese Ausbildung, angeboten als Gemeindepädagogischer Grundkurs/GGK von der EFH in Bochum, in ihrem Anspruch auf Zeit und Intensität falsch einschätzen. Einige Absolvent/-innen dieser Qualifikation haben sich an die Fachhochschule und das Landeskirchenamt mit dem Ziel gewandt, die Anforderungen herunter zu schrauben. Die Fachhochschule hat zugesagt, die Situation der berufsbegleitend Studierenden besonders zu berücksichtigen. Wer allerdings den

GGK erfolgreich absolviert hat, bekommt die dort erworbenen Abschlüsse auf ein sich anschließendes oder späteres Studium der Gemeindepädagogik angerechnet.

Es hakt gelegentlich auch bei den Anstellungsträgern, etwa bei solchen Dienstvorgesetzten, die zwar den Arbeitsvertrag, der die Verpflichtung zur theologischen Ergänzungsqualifikation enthält, unterschrieben haben, dennoch der Meinung sind, der GGK müsse allein von den Mitarbeitenden geschultert werden. Die Ordnung billigt den Mitarbeitenden aber eine Freistellung im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung der Vergütung und ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub zu. Das Rundschreiben 23/2009 des Landeskirchenamtes zeigt hier gangbare Wege auf; Link: <http://www.gemeindepaedagogik-westfalen.de/Ergaenzungsstudium.903.0.html>

2.4 Gute Ideen muss man unterstützen

So geschieht es mit der Initiative von Student/-innen der EFH-Bochum, Fachbereich Gemeindepädagogik und Diakonie, die den Kontakt zu Theologiestudierenden suchen, um mit ihnen in den Austausch zu kommen. Das Wissen umeinander verhindert die Entfremdung voneinander, die sich durch die unterschiedlichen Studienwege oft einstellt, obwohl beide Gruppen z.B. ihre Wurzeln im ehrenamtlichen Engagement bei der Ev. Jugendarbeit haben. Den Studierenden ist die Unterstützung durch die Landeskirche zugesagt, soweit sie diese benötigen.

3. Epilog heißt Nachwort

und meint den Schluss z.B. dieses Berichtes. Die Evangelische Jugendarbeit ist bunt und facettenreich. Sie ist so, weil Ehrenamtliche und Hauptberufliche sich mit ihren Gaben, Fähigkeit und Möglichkeiten einander ergänzend einbringen, und weil Hauptberufliche es als ihr Privileg ansehen, junge ehrenamtlich Tätige zu fördern und zu unterstützen. Dabei soll und darf auch unter den Hauptberuflichen das Selbstbewusstsein reifen. Das Bild vom n u r Jugendreferent-in sein muss ersetzt werden durch das Bild von Menschen mit hoher Kompetenz und vielen Fähigkeiten; die Arbeit mit jungen Menschen findet in einem komplexen Rahmen und mit vielen zu bewältigenden Herausforderungen statt. Wer sich in diesem Arbeitsfeld bewährt, bewältigt auch viele andere Herausforderungen.

Evangelische Jugendarbeit erreicht auf unterschiedliche Weise eine große Zahl junger Menschen, die mitgenommen werden wollen und sollen auf den Weg des Evangeliums von Jesus Christus. Es ist die Chance für alle Mitarbeitenden, in den unterschiedlichen Ausformungen der Arbeit die beglückende Nachricht, dass Gott es gut mit jeder/jedem Einzelnen meint, zum Hauptthema zu machen, weil darin der Schlüssel zum Leben in Fülle (Johannes Kap. 10 Vers 10) steckt und weil darauf Segen liegt. Versprochen.