

Bericht 2014 an die Kirchenleitung

z.Hd. Herrn LKR Prof. Dr. Beese

1. Bestandsaufnahme

Bei der Landessynode im November 2004 resümierte der damalige Recklinghauser Superintendent Peter Burkowski den kirchlichen Reformprozess u.a. mit dem Hinweis, es müsse nun eine gemeinsame Personalplanung für Pfarrerinnen und Pfarrer und kirchliche Angestellte geben. Die Synode 2005 unterstrich diese Feststellung und formulierte, es solle eine integrierte Personalplanung geben. Präses Annette Kurschus stellte in ihrem mündlichen Bericht vor der Landessynode 2013 fest: *„Wir haben immer wieder breit über das Pfarramt diskutiert – aus gutem Grund; wir haben dem Ehrenamt viel Aufmerksamkeit geschenkt – zu Recht. Aus meiner Sicht ist es nun dringend an der Zeit, die unterschiedlichen hauptamtlich in der Kirche tätigen Berufsgruppen stärker in den Fokus zu nehmen.“* An anderer Stelle bemerkt die Präses: *„Es geht darum, die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten an alles Volk. Keine Berufsgruppe in unserer Kirche kann diesen Dienst allein bewältigen. Wir brauchen einander.“*

Das sind gute, richtige und Mut machende Ausgangspunkte für Schritte einer weitsichtigen Personalplanung und Personalentwicklung. Die Berufsverbände der privatrechtlich kirchlichen Angestellten und die Mitarbeitervertretungen stellen den Superintendentinnen und Superintendenten seit 2013 das Instrument der Personalplanungskonferenzen vor. Einzelne Kirchenkreise haben inzwischen erste Schritte zur Schaffung einer gemeinsamen Personalplanung und -entwicklung unternommen. Insbesondere sind die Bemühungen der Kirchenkreise Hagen in Kooperation mit den Kirchenkreisen Hattingen-Witten und Schwelm und des Kirchenkreises Lüdenscheid Plettenberg hervorzuheben. Diakone und Gemeindepädagogen beteiligen sich mit großem Engagement an den Prozessen in Kirchenkreisen und Kirchengemeinden. In Abwandlung des Volksbank-Slogans keimt die Hoffnung, dass Personalplanungsinstrumente *den Weg frei machen* für erforderliche Perspektiven im Sinne der Worte von Frau Präses Kurschus.

Allerdings wächst die Einsicht, dass eine die gesamte EKvW erfassende systematische Personalplanung und -entwicklung für die privatrechtlich Angestellten ein über Jahre andauernder Prozess sein wird. Derweil gehen manche beschlossenen und erforderlichen Strukturprozesse voran, ohne dass sie in ein Gesamtkonzept auf Kirchenkreisebene eingebunden sind, aber gravierende Auswirkungen auf die finanziellen und gestalterischen Spielräume für Gemeinden und Kirchenkreise haben. Hier seien das NKF, die Anpassung der angemessenen Personalausstattung in den kirchlichen Verwaltungen gemäß Kienbaum-Gutachten und die in einigen Kirchenkreisen

erforderliche Ausweitung der nicht refinanzierten Funktionspfarrstellen genannt. Da keimt Sorge auf, dass für weitere Personalplanungs- und entwicklungsmaßnahmen letztlich zu wenige Ressourcen übrig bleiben.

2. Themen bleiben aktuell

Etliche der im letzten Bericht 2013 benannten Themenstellungen sind nach wie vor bedeutsam. z.B. die Fragen der Nachwuchsgewinnung und der Attraktivität von Stellen für VSBMO-Mitarbeitende(s. unter 2. im Bericht 2013). Gespräche mit Studierenden z.B. der Evangelischen Fachhochschule in Bochum oder der FH der Diakonie in Bielefeld verstärken die Erkenntnis, dass die künftigen Absolvent/innen durchaus andere Tätigkeitsfelder innerhalb und ausserhalb der verfassten Kirche attraktiver finden als die evangelische Jugendarbeit, auch wenn sie über diesen Weg der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Jugendarbeit überhaupt erst den Weg ins Studium gefunden haben. Nicht wenige Studierende haben alternde Jugendreferenten vor Augen. Das führt sie zu der Annahme, man fände später kaum in andere Aufgabenbereiche, wenn man sich auf Jugendarbeit als berufliche Tätigkeit einlasse. So ist es nicht verwunderlich, dass die Ausschreibung von Teilzeit- und befristeten Stellen mancherorts in die Aussichtslosigkeit hinsichtlich der Anstellung von motivierten und fachlich qualifizierten Mitarbeitenden führt.

Die Frage nach neuen Aufgaben für z.B. in der Jugendarbeit bewährte Gemeindepädagog/innen und Diakon/innen (s. unter 3. im Bericht 2013) kann u.a. dadurch befriedigend beantwortet werden, als dass für Bereiche wie Erwachsenenbildung, Familienbildung, Schulsozialarbeit, Religionsunterricht an Schulen (z.B. in Teilzeit), Beauftragungen in der Seelsorge zunehmend Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen in den Fokus geraten. Darauf können insbesondere Superintendentinnen und Superintendenden hinwirken. Unter Pfarrerinnen und Pfarrern scheint das Wissen um die Breite der möglichen Tätigkeitsfelder für die Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit ausbaufähig zu sein, da vielfach mit den Berufsbildern ausschließlich die Tätigkeit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen assoziiert wird, was nachdrücklich auch weiterhin wichtig und richtig ist.

Die in der Kirchenordnung vorgesehene Mitwirkungsmöglichkeit der beruflich Mitarbeitenden (s. unter 6. im Bericht 2013) in wichtigen Fragen ihres Dienstes –Artikel 76 Abs. 2 und Art. 103 Abs. 2- wird nach wie vor nicht so praktiziert, wie es die Väter der Kirchenordnung vorgesehen haben, ganz zu schweigen vom Ausschöpfen der Mitwirkungsmöglichkeiten. Häufig trifft man auf Hilflosigkeit bei der Verantwortlichen vor Ort, gespeist aus der Tatsache, dass Mitarbeitende nicht Mitglieder des Presbyteriums sein können, und der Erfahrung, dass die Sitzungen der Leitungsgremien mit einer umfangreichen Tagessordnung behaftet sind, sodass es kaum Spielräume für die Mitwirkung bei inhaltlichen Fragen gibt. Die Folge sind u.a. Missverständnisse, das Gefühl von Desinteresse der Leitung aus der Sicht der Mitarbeitenden, Nichtkenntnis

z.B. der Presbyterien hinsichtlich der bei ihnen Beschäftigten, Fremdheit hinsichtlich der Leitungsabsichten bei den Mitarbeitenden. Andererseits eröffnet praktizierte Einbeziehung und Mitwirkung der Mitarbeitenden durch die Leitungsgremien neue Ideen- und Gestaltungsräume. Das Miteinander löst aus der gegenseitigen Anonymität, geschwisterliches Miteinander wird gestärkt, Pfarrer/innen und Superintendent/innen werden hinsichtlich ihrer Mittlerrolle entlastet, die Mitarbeitenden wissen sich wahrgenommen usw.

3. Personalentwicklung im Pfarrstellenbereich und für die privatrechtlich angesiedelten Stellen

Mehrfach hat der juristische Vizepräsident auf Landesynoden mahnend geäußert, man müsse mit dem Einkommen auskommen. Ein deutlicher Hinweis, dass die finanziellen Ressourcen endlich sind und jeder Kirchensteuereuro nur einmal ausgegeben werden kann. Somit ist es die Aufgabe der kirchlichen Leitungsorgane zu entscheiden, welche Mittel wofür eingesetzt werden. Die Beratungen und Entscheidungen geschehen mit Blick auf den Auftrag der Kirche auf der Grundlage von Gesetzen, Beschlüssen und Vereinbarungen. Allerdings bildet sich ab, dass es in den vergangenen Jahren entgegen dem Votum der Landessynode 2005 keine unter den kirchlichen Ebenen vereinbarte Gesamtpersonalplanung gegeben hat und sich die Landessynoden der Personalplanung für den Pfarrdienst gewidmet haben, was zweifellos ihre Aufgabe ist. So beschloss die Synode 2011, dass jeder Kirchenkreis im Rahmen eines Korridors zum 1.1.2015 eine Zahl nicht refinanzierte Kreispfarrstellen nachzuweisen hat. 2012 beschloss die Synode, dass Pfarrer/innen mit begrenztem Dienstumfang das Recht auf eine 100% Stelle haben sollen. All das bindet Mittel auf lange Sicht.

Andererseits signalisieren Superintendent/innen, dass sie kaum Spielräume für Personalentwicklungsmaßnahmen im privatrechtlichen Bereich sehen. Einzelne Gemeinden sind finanziell so eng gestellt, dass sie selbst z.B. eine zehn Stunden-Stelle für eine gemeindepädagogische Mitarbeiterin nicht aus eigener Kraft finanzieren können. In einzelnen Kirchenkreisen sind bis 80% der VSBMO-Stellen mit öffentlichen Mitteln fremdfinanziert. Der landeskirchenweite Schnitt wird bei 30% plus Fremdfinanzierung liegen. Für viele Kirchengemeinden hängt die Möglichkeit der Beschäftigung gemeindepädagogischer Fachkräfte an der Bereitschaft der Kommunen, die Stellen der Mitarbeitenden mit bis 100% zu finanzieren. Als Gegenleistung erwarten sie z.B. vertraglich vereinbarte offene Jugendarbeit. Das hat zur Folge, dass diese Stellen betreffende Personalentwicklungsmaßnahmen kaum möglich sind, weil damit die Finanzierung gefährdet wäre. Unabhängig davon haben die Mitarbeitenden kaum Ressourcen für die gemeindebezogene Jugendarbeit, weil sie die Verträge mit den öffentlichen Zuschussgebern umzusetzen haben.

Die Gegenüberstellung lässt erkennen, wie sensibel vorgegangen werden muss, wenn die Realitäten nicht in all zu weiter Ferne die Feststellung der Präses im mündlichen Bericht vor der Landessynode 2013 nicht ins Leere laufen lassen. Präses Kurschus formulierte: *„Keine Berufsgruppe in unserer Kirche kann diesen Dienst -nämlich die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten an alles Volk- allein bewältigen. Wir brauchen einander.“*

Im Klartext: Vorhandene Beschlüsse müssen dahingehend überprüft werden, ob sie einer integrierten Personalplanung förderlich sind. Kommende Beschlüsse müssen für Gemeinden und Kirchenkreise kostenneutral sein, damit Spielräume für Personalentwicklungsmaßnahmen möglich sind.

4. Stellenentwicklung, Anstellungen, Qualifikationen

Im Berichtszeitraum hat es in der Gesamtpersonalsituation der gemäß VSBMO angestellten Mitarbeitenden nur (marginale) Veränderungen gegeben. Die überwiegende Zahl der Neuanstellungen geschah für das Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit. Ein wenig mehr als in früheren Jahren werden wieder auskömmliche und unbefristete Stellen ausgeschrieben. Ein möglicher Grund: Gemeinden, Kirchenkreise und landeskirchliche Dienststellen möchten qualifizierte und geeignete Mitarbeiter/innen anstellen. Die Chance dafür erhöht sich mit dem Angebot attraktiver Stellen.

4.1 Statistische Daten

4.1.1 Anstellungen

Insgesamt sind gemäß Erhebung im Frühsommer 2014 470 Mitarbeitende gemäß VSBMO angestellt. 36 von ihnen werden bei Vereinen beschäftigt (Bsp: Verein für offene Arbeit in Bielefeld, div. CVJM) und 14 befinden sich in Elternzeit. Auf den Stellen arbeiten zeitlich befristet weitere Mitarbeitende. Entsprechend kann von rund 422 Mitarbeitendenstellen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und landeskirchlichen Dienststellen ausgegangen werden. 303 Mitarbeitende, entsprechend 64% sind in Vollzeit angestellt, 144 weitere haben einen Beschäftigungsumfang von 19,5 bis 38 Wochenstunden, 27 Mitarbeitende sind geringfügig beschäftigt. 38% aller VSBMO-Stellen werden mit bis zu 100% -zum überwiegenden Teil mit öffentlichen Mitteln- refinanziert. 50% aller erfassten Mitarbeitenden sind bei Kirchengemeinden angestellt, 36% bei Kirchenkreisen, 6% in landeskirchlichen Dienststellen, 8% bei Vereinen.

4.1.2 Arbeitsfelder

Nach Angaben der Kreiskirchenämter und der landeskirchlichen Dienststellen sind 78%

aller VSBMO-Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig, 9,4% wirken in der Konfirmandenarbeit mit; immerhin 6% sind zum Teil oder ganz im Offenen Ganztage tätig; 5% in der Arbeit mit Familien und 4% in der Arbeit mit Senioren, 13% gestalten Bildungsangebote, 8% sind mit Leitung und Geschäftsführung betraut und 9% haben andere Aufgaben wahrzunehmen. (Zur Erläuterung: hier waren Mehrfachnennungen möglich, weil etliche Mitarbeitende mehrere Aufgabenfelder zugleich bespielen.)

4.1.3 Qualifikationen

Eine deutliche Mehrheit der Mitarbeitenden kann als Grundausbildung ein Studium der Sozialen Arbeit nachweisen. Die Zahl der Neuanstellungen von Absolventen diakonischer und missionarischer Ausbildungsstätten mit Fachschulabschluss hat deutlich abgenommen.

In 2013 wurden 41 Mitarbeitende gemäß VSBMO angestellt, darunter 6 GemeindepädagogInnen, 10 Absolvent/innen mit doppelter Hochschulqualifikation und 17 Hochschulabsolvent/innen mit einfacher Hochschulqualifikation (Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagoge/innen) und dem Erfordernis der theologischen Nachqualifikation. Lediglich 4 Absolvent/innen missionarischer Ausbildungsstätten mit einfacher bzw. doppelter Qualifikation fanden 2013 in der EKvW eine Anstellung. Insgesamt steigt die durchschnittliche Qualifikation der Berufsanfänger/innen.

75% aller VSBMO-Mitarbeitenden sind anstellungsfähige Gemeindepädagoge/innen und / oder Diakon/innen. Der Weg dahin führt über ein Doppelstudium in Sozialer Arbeit und Gemeindepädagogik und Diakonie oder ein Studium einschließlich theologischer Ergänzungsausbildung bzw. eine Fachschulausbildung und berufsbegleitender Aufbaubildung mit bis zu 45 Bildungstagen

4.1.4 Fluktuation

Den 41 in 2013 angestellten Mitarbeitenden stehen 42 ausgeschiedene Mitarbeitende gegenüber. Daran wird die relativ starke Fluktuation besonders unter den jungen Mitarbeitenden erkennbar. Bezogen auf die Gesamtzahl der Stellen und Mitarbeitenden schieden in 2013 8,7% der Mitarbeitenden aus, während in gleichem Umfang die Stellen neu besetzt wurden. Betrachtet man den Zeitraum der vergangenen zehn Jahre, sind von 2004 bis 2013 328 Mitarbeitende nach VSBMO angestellt worden, während 414 ausschieden. Besonders bemerkenswert ist die Gegenüberstellung bei den anstellungsfähigen Gemeindepädagoge/innen. In 2013 wurden 6 angestellt, während 20 ausgeschieden sind. Schaut man auf den Zeitraum der vergangenen zehn Jahre, so stehen 38 Anstellungen von Gemeindepädagoge/innen 136 Beendigungen gegenüber. Selbst wenn es sich bei den 38 Anstellungen allesamt um Stellenwechsler handeln

würden (das ist zum Teil der Fall) und nimmt man die gleiche Zahl aus Altersgründen Ausgeschiedener an, dann blieben noch 60 qualifizierte ausgeschiedene Gemeindepädagog/innen. Andererseits wurden im gleichen Zeitraum 137 Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagoge/innen ohne theol. Qualifikation -vorbehaltlich- angestellt. Resümierend bleibt festzustellen, dass hoch qualifizierte Gemeindepädagog/innen ausscheiden, während in großer Zahl noch nicht ausreichend qualifizierte Mitarbeitende angestellt worden sind. Einer der Gründe für diesen Sachverhalt ist die -schon in früheren Berichten benannte- fehlende berufliche Perspektive jenseits der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

5. Nachwuchsgewinnung

Die Zusammenarbeit der EFH-Bochum mit der Diakonengemeinschaft Martineum in Witten wirkt sich auch dahingehend segensreich aus, als dass die entsprechenden Absolvent/innen mit hoher Motivation, einem klaren Profil und einer hohen Qualifikation in den kirchlichen Dienst kommen. Allerdings gilt für diese jungen Fachkräfte wie für Absolvent/innen mit doppelter Qualifikation von anderen Evangelischen Hochschulen, dass sie mit ihrer Qualifikation eine Vielzahl beruflicher Optionen verfolgen können und dies auch tun. Kirchliche Jugendarbeit steht nicht mehr oben auf der Skala begehrter Beruflichkeit. Selbst solche Absolvent/innen z.B. der Evangelischen Fachhochschulen mit einer erfolgreichen ehrenamtlichen Biografie in der Jugendarbeit fühlen sich nicht automatisch zu diesem Arbeitsfeld hingezogen. Entsprechend wird es zunehmender Anstrengungen bedürfen, für den gemeindepädagogischen Dienst fachlich gut qualifizierte junge Menschen zu gewinnen. Dazu zählt auch, ihnen mittelfristig Perspektiven der beruflichen Weiterentwicklung zu eröffnen. Die Frage der Nachwuchsgewinnung beschäftigt zunehmend leitende und geschäftsführende Jugendreferenten sowie Jugendpfarrer. Gemeinsame Überlegungen münden in die Schaffung von Netzwerken einschließlich der Begleitung der und Kontaktnahme zu den Studierenden. Es wird mehr und mehr darauf ankommen, den qualifizierten Nachwuchskräften attraktive und das heißt auch auskömmliche Anstellungsmöglichkeiten anzubieten und zugleich die Optionen des Teilzeit- und Befristungsgesetz auf Minimum reduzieren, d.h., befristete Anstellungen nur noch im notwendigen Umfang wahrzunehmen.

6. Fort- und Weiterbildung

ist sehr wichtig und wird immer teurer. Zunehmend beklagen Mitarbeitende in der Familienphase, dass sie sich Fort- und Weiterbildung nicht leisten könnten, weil das hohe Kosten verursache, die nicht oder nur zu einem geringen Teil arbeitgeberseitig mit abgefangen würden. Besonders qualifizierte Weiterbildungen erfordern nicht selten den

Einsatz einer fünfstelligen Summe. Wenn hinzukommt, dass trotz der Weiterbildung keine weiterführende berufliche Perspektive erkennbar ist, sinkt die Motivation, sich fortzubilden. Auch junge in der Aufbauausbildung befindliche Mitarbeitende zeigen an, dass ihnen die Finanzierung ihres Anteils schwer fällt. Das gilt umso mehr, wenn sie nur in Teilzeit beschäftigt sind.

Kirchengemeinden und Kirchenkreise sollten ausreichend Fortbildungsmittel bereitstellen. Berufliche Fort- und Weiterbildung dient der Qualifizierung des Dienstauftrags und erhält bzw. steigert nicht selten die Motivation der Mitarbeitenden.

7. Schwerpunkte als Beauftragter

Ein Hauptaugenmerk wird auch weiterhin auf die Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften liegen, beginnend mit geeigneten Botschaften und entsprechenden Informationswegen hin zu jungen Christenmenschen im Kontext von Ehrenamtlichen und Schüler/innen. Dabei erscheint die persönliche Ansprache durch die jeweiligen Partner einerseits und die Aufbereitung und Ansprache auf der Ebene Web 2.0. von besonderer Bedeutung.

Es muss mehr als bisher gelingen, jungen gemeindepädagogischen Fachkräften Perspektiven innerhalb ihres Aufgabenfeldes und darüber hinaus zu ermöglichen. Ein Ansatzpunkt kann die Abkehr vom versäulten Denken und Handeln hin zu übergreifenden konzeptionell verankerten Arbeitsansätzen sein. Beispiel: Wer mit jungen Menschen arbeitet, sollte auch zugleich deren Kontext, also die Familie mit im Blick haben. Die Hauptvorlage „Familie heute“ bietet dafür einen guten Ansatzpunkt. Allerdings sind bislang nur wenige gemeindepädagogische Fachkräfte in die gemeindlichen Beratungen der Vorlage einbezogen worden.

Der Altersschnitt der Gemeindepädagog/innen und Diakon/innen liegt bei 46 Jahren. Für die ab 40jährigen muss gelten, dass sie ihre eigene Personalentwicklung in den Blick nehmen. Zugleich tragen die Anstellungsträger Mitverantwortung. Mit Unterstützung der Agentur für Personalentwicklung und mit anderen geeigneten Maßnahmen, dazu zählt vor allem auch die Einrichtung von Personalentwicklungskonferenzen auf der Ebene der Kirchenkreise, kann Personalentwicklung gelingen.

Das Personalerfassungssystem einschließlich statistischer Auswertungsmöglichkeiten im Büro des Beauftragten befindet sich auf dem technischen Stand der 80er Jahre. Die Einbindung der Personalerfassung der VSBMO-Mitarbeitenden in KIDAT ist trotz intensiven Bemühens aller Beteiligten vor drei Jahren gescheitert. Auch aus ökonomischen Gründen ist ein zeitgemäßes Personalerfassungssystem erforderlich.

8. Epilog

Der mündliche wie schriftliche Bericht der Präses für die Landesynode 2013 hat vielen skeptischen Mitarbeitenden Zuversicht bereitet. Der bei Etlichen spürbare Frust im vergangenen Jahrzehnt ist einer nüchternen aber zuversichtlichen Betrachtung gewichen. Kaum jemand arbeitet als Diakon/in oder Gemeindepädagog/in in Ermangelung von Alternativen in Gemeinden, Kirchenkreisen oder landeskirchlichen Dienststellen. So bleibt zu wünschen, dass auch von den Anstellungsträgern Zuversicht- und nicht Verunsicherung- in Richtung Mitarbeitenden vermittelt wird, weil dadurch Motivation und Engagementbereitschaft erhalten bleiben.

Lothar Schäfer

Bielefeld, den 29. Sep. 2014