

# Kirchenmusik, Gemeindepädagogik, Küster

---

## Thesen zur Einführung und Diskussion

1. Das Gespräch über Personalentwicklungskonzepte hat in der EKvW seine eigene Geschichte. Für die gegenwärtige Debatte ist es hilfreich, sich an den Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ zu erinnern. Das Kerndokument dieses Prozesses war die gleichnamige Vorlage für die Landessynode 2000. Während des Reformprozesses hat die Pfarrbilddiskussion die Personaldebatte dominiert. Versuche, Mitarbeit in der Kirche integriert zu beraten sind gescheitert. Eine entsprechende synodale Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern des Pfarrdienstes, der Hauptamtlichkeit und der Ehrenamtlichkeit ist im Konflikt auseinandergebrochen.
2. Etwa zeitgleich wurde das Finanzausgleichsgesetz (FAG) in mehreren Stufen auf den Weg gebracht. Die Auswirkungen des FAG waren im Ergebnis wesentlich effizienter, effektiver und nachhaltiger als der gesamte Reformprozess. Zwar hat die Synode das FAG in die Liste der Ergebnisse des Reformprozesses aufgenommen; letztlich folgt das FAG jedoch seiner eigenen, finanzpragmatischen Logik und bestimmt allein durch seine Geltung das gesamte kirchliche Geschehen in Westfalen. In der Konsequenz wurde die Gestaltungs- und Finanzverantwortung für die Pfarrstellenfinanzierung wie auch für die Personalplanung auf die Kirchenkreis- bzw. Gemeindeebene verlagert.
3. Der Pfarrdienst ist öffentlich-rechtlich organisiert, und mit der Ordination ist die Übernahme in das Pfarrdienstrecht verbunden. Daher besteht für ihn ein primärer gesamtkirchlicher Finanzierungsbedarf (Besoldung, Altersversorgung und Beihilfe), der jeden darüber hinausgehenden Gestaltungsspielraum definiert. Für alle anderen Personalstellen gilt: Sie werden aus den Mitteln finanziert, die übrig bleiben. Das gilt für alle kirchlichen Verfassungsebenen.
4. Wenn Kirchengemeinden und Kirchenkreise selbst für die Pfarrstellenkosten durch ihre Pfarrkostenpauschalen auskommen müssen, entsteht ein großer Druck, der auf die Pfarrstelleninhabenden einwirkt. Es kann bei Gemeinden die Neigung aufkommen, die Kosten des Pfarrdienstes zu reduzieren, die Arbeitsbelastung jedoch zu steigern. Um dies abzuwehren, wurde der verbindliche Pfarrstellenkorridor eingerichtet. Der Korridor hat darüber hinaus folgende Funktionen: Er sorgt dafür, dass der Kirchenkreis seine gemeinsamen Aufgaben im Pfarrdienst nicht nur ausführen kann, sondern muss, und dies gegenüber den Interessen der Kirchengemeinden abgesichert ist. Er sorgt des Weiteren dafür, dass alle Kirchenkreise einen gleichen Anteil an der Pfarrstellenfinanzierung

übernehmen. Deshalb darf auch die Entsendungsdienstfinanzierung per Umlage nicht einbezogen werden. Die Kehrseite: Personalstellen für nicht Ordinierte sind *darüber hinaus* zu finanzieren.

5. Inhaltlich bedeutet dies: Das Kirchenbild einer durch ordinierte hauptamtliche Amtsträger öffentlich geprägten evangelischen Kirche ist auf Dauer festgeschrieben und institutionalisiert. Man kann dies kritisch diskutieren und beispielsweise über ein geteiltes pastorales Amt oder über die Ordination ins Ehrenamt oder über ein einheitliches kirchliches Arbeits- und Dienstrecht nachdenken. Da gehen die Meinungen auch zwischen den Landeskirchen auseinander. Es wurde auch, insbesondere seitens der Gemeindepädagogen, der Versuch unternommen, im Konflikt gegen die Pfarerschaft den Verteilungskampf aufzunehmen („Die Maulwürfe“). Dies scheiterte an den bestehenden Machtverhältnissen.
6. Die EKvW ist auch aus inhaltlichen Gründen der Auffassung, dass es richtig ist, das Pfarramt öffentlich-rechtlich zu organisieren und mit der Ordination auch die Selbstverpflichtung der Kirche zur materiellen Versorgung ihrer Amtsträger zu verknüpfen. Aus diesem Grunde werden ehren- und hauptamtlich tätige Mitarbeitende, die an der öffentlichen Verkündigung und Sakramentsverwaltung mitwirken, zwar beauftragt (damit gilt auch für sie das „rite vocatus“, Art. XIV CA), aber nicht ordiniert.
7. Mit den verschiedenen Beschäftigungsformen (öffentlich-rechtlich, privatrechtlich, ehrenamtlich) bewahrt sich die Kirche die Gestaltungsfreiheit, auf ihren unterschiedlichen Handlungsfeldern und Ebenen auch verschiedenartige Stellen – je nach Eignung im Sinne der Auftragswahrnehmung - für unterschiedliche formale Qualifikationsniveaus und Engagementtiefen vorzuhalten. Diese Priorisierung des ordinierten Amtes gegenüber sonstiger hauptamtlicher Mitarbeit ist in der Kirchenordnung festgeschrieben.
8. Entsprechend der Bedeutsamkeit für das Grundgeschehen der Gemeinde im Gottesdienst werden das Pfarramt, das Amt des Predigers und des Prädikanten den anderen Ämtern, nämlich des Presbyters und der ausdrücklich so bezeichneten „anderen Ämter und Dienste“ vorangestellt. Zugleich mit dieser funktionalen Vorordnung ist auch eine soziale Vorordnung erfolgt: Der Weg von Art. 18 zu Art. 19 führt von der Taufe zum Dienst an Wort und Sakrament und zur Berufung des Dieners an Wort und Sakrament mit Besoldung und Versorgung auf Lebenszeit. Auf diese Weise sichert die Gemeinde den von ihr eingerichteten „hoheitlichen“ Dienst der Kirche in der stärksten rechtlich möglichen Form ab. Damit bevollmächtigt, stärkt und schützt sie den sie konstituierenden Dienst der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. Sie trifft so, wenn auch keine dogmatische, so doch eine inhaltliche, kirchenpraktische Aussage: Wenn auch für alle anderen Dienste Mittel nicht mehr zu Verfügung stehen, so muss doch dieser Dienst bis zum Letzten geschützt und erhalten bleiben.
9. Was bedeutet das für die Berufung ehrenamtlicher, haupt- und nebenamtlich tätiger Mitarbeitenden? Dies schließt sich in Art. 44 an, wo für das Leitungsamt der Gemeinde folgendes geregelt wird: „(1) 1 Das Presbyterium *kann* [Hervorhebung von mir] für die Ämter und Dienste in der Kirchengemeinde haupt- und nebenberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berufen. 2 Ihre Anstellung erfolgt nach den Bestimmungen des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts. (2) Das Presbyterium *kann* [s. o.] Gemeindeglieder entsprechend ihren Fähigkeiten und Gaben als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinde beauftragen. (3) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinde werden in der Regel im Gottesdienst eingeführt oder sie werden der Gemeinde vorgestellt.“

10. Von Bedeutung ist die Tatsache, dass die Kirchenordnung in der Folge *bestimmte* in der Kirchengemeinde einzustellende Berufsangehörige mit ihren Funktionen für die Kirchengemeinde ausdrücklich benennt: „Artikel 46: **Diakoninnen und Diakone** nehmen den diakonischen Auftrag in Sozial- und Bildungsarbeit, in pflegerischen und erzieherischen Tätigkeiten sowie in Verkündigung, Seelsorge und Beratung wahr. Artikel 47: **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gemeindepflege- und Diakoniestationen** sind in der Pflege und Seelsorge an Kranken, Alten und Behinderten tätig. Artikel 45: **Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker** haben die Aufgabe, die Kirchenmusik, insbesondere im Gottesdienst, zu pflegen. Artikel 48: **Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen** arbeiten in unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortungsbereichen der Kinder-, Jugend-, Familien-, Erwachsenen- und Altenarbeit. Artikel 49: **Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen** wirken an der Erfüllung des diakonischen Auftrages der Gemeinde vor allem in der Jugendhilfe, Sozial- und Bildungsarbeit sowie in der Behindertenhilfe mit. Artikel 50: 1 **Erzieherinnen und Erzieher** ergänzen und unterstützen mit ihrer Arbeit in den Tageseinrichtungen für Kinder die Eltern bei der Erziehung. 2 Sie helfen Kindern und Eltern, christlichen Glauben gemeinsam zu erleben und in die Gemeinde hineinzuwachsen. Artikel 51: **Küsterinnen und Küster** richten die kirchlichen Räume für Gottesdienst, Amtshandlungen und Veranstaltungen her, sorgen für das Läuten der Glocken, achten während des Gottesdienstes auf gute Ordnung und unterstützen Pfarrerinnen und Pfarrer, Presbyterinnen und Presbyter bei ihren Amtsgeschäften. Artikel 52: **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung** nehmen unter der Verantwortung des Presbyteriums Aufgaben der Verwaltung der Kirchengemeinde wahr.“
11. Immerhin auf der Ebene der Kirchenordnung sind Beteiligungs- und Anhörungsrechte verankert. Mitarbeitende haben das Recht, regelmäßig oder auf Antrag hin aus ihrer Arbeit zu berichten. Sie haben das Recht, auf Einladung in die Sitzung des Presbyteriums (also nicht nur zu einem Gespräch mit dem Pfarrer einem Ausschuss oder einer Arbeitsgruppe), wenn ihr Arbeitsbereich in wesentlicher Weise betroffen ist, und sie haben das Recht, an diesen Verhandlungen des Presbyteriums mit beratender Stimme teilzunehmen.
12. Die Gemeinde hat laut Kirchenordnung viele Möglichkeiten, ihre Dienste hauptamtlich einzurichten. Zumindest der Frage, ob sie sich nicht bei einer bestimmten Schwerpunktsetzung der Hauptamtlichkeit bedienen sollte, muss sie sich also stets stellen. Mit anderen Worten, sie muss prüfen, ob sie dieses *soll*, ob sie es *will* und ob sie es *kann*. Damit ist die Frage des Gemeindekonzepts angesprochen. Im Kontext von NKF wird es langfristig kein Gemeindekonzept mehr geben, das nicht auch entsprechend finanziell unterlegt ist.
13. Inwieweit kann ein Kirchenkreis ein Personalentwicklungskonzept formulieren und realisieren? Für eigene Einrichtungen ist dies grundsätzlich unproblematisch. Soweit die Anstellung bei den Kirchengemeinden erfolgt, kann der Kirchenkreis auf dem synodalen Weg Orientierung geben, die Kirchengemeindekonzepte und deren (Nicht-) Darstellung in Haushaltsplänen thematisieren, Anreiz- oder Solidarfinanzierungen aus Rücklagen platzieren. Stilbildend für die Personalentwicklung in Kirchenkreisen ist der KiTa-Verbund geworden. Er zeigt, dass es für Gemeinden und Mitarbeitende sehr sinnvoll sein kann, die Personalverantwortung auf die mittlere Ebene zu verlagern. Die Visitation eignet sich in besonderer Weise, Personal- Entwicklungs- und -Planungsfragen anzusprechen.

14. Der Kirchenkreis hat auch die Möglichkeit, Anstöße zu einem Ehrenamtlichen-  
Personalmanagement zu geben. Die Übergänge zwischen Ehrenamt, Nebenamt und  
Hauptamt sind, abhängig von biografischen, fachlichen, konzeptionellen und finanziellen  
Aspekten, sehr fließend. Ihre genaue Beobachtung lohnt sich für eine langfristig angelegte  
Personalauswahl und nicht zuletzt auch für eine gute Kultur des Umgangs mit und der  
Wertschätzung von Mitarbeitenden.

