

Bericht 2011 des Beauftragten für die beruflich Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

1. Prolog: Eine Frage der Definition

In halbwegs regelmäßigen Abständen wird von verschiedenen Seiten Klage erhoben, man wisse eigentlich nicht, was Gemeindepädagogik sei und was denn so genau die Aufgabe von Gemeindepädagoginnen und Diakon/innen im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld sind. Die Motive dieser Problematisierung mögen vielfältiger Natur sein; sie zeigen allerdings auf, dass weder das kirchliche Arbeitsfeld Gemeindepädagogik noch das entsprechende Berufsbild in unserer Kirche zweifelsfrei gesetzt sind. Zumeist, und das ist in der Sache nicht falsch, werden Gemeindepädagog/innen mit Jugendreferent/innen gleichgesetzt. Das Arbeitsfeld wird vielfach mit Bildung¹ assoziiert, was ebenso wenig falsch ist. Beide Gleichsetzungen bergen aber die Gefahr der Eingrenzung. So wenig der gemeindepädagogische Bildungsbegriff gleichgesetzt werden kann mit formaler Bildung in Schule, Aus- und Weiterbildung, sondern viel stärker den Aspekt der nonformalen und informellen Bildung im Fokus hat, so wenig kann der kirchliche Beruf auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen begrenzt werden, vor allem dann, wenn immer noch das Bild des bezahlten Gruppenleiters und der entgeltspflichtigen Servicestation in der offenen Jugendarbeit das Anforderungsprofil prägen.

Der Vortrag von Professorin Dr. Nicole Piroth auf dem Gemeindepädagogischen Forum 2009 enthielt die Vorlage für die „essenzielle westfälische Definition“ der Gemeindepädagogik. Sie lautet gemäß der Erarbeitung des Arbeitskreises Gemeindepädagogik: **Gmeindepädagogik ist dem Evangelium verpflichtete Pädagogik am Lernort Gemeinde.** Hier ist nicht der Ort, den Satz exegetisch zu entfalten. Jedoch so viel: die Bindung und Rückbindung an das Evangelium von Jesus Christus ist Ausgangs- und Zielpunkt allen gemeindepädagogischen Handelns. Lernort Gemeinde ist überall dort, wo Zwei oder Drei in Seinem Namen versammelt sind.

2. Auf gutem Wege?

„Unsere Landeskirche hat Verantwortung für alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen ihren Arbeitsfeldern auf landeskirchlicher, kreiskirchlicher und gemeindlicher Ebene.“²

Ja, seit den 70er Jahren ist die westfälische Kirche sowohl mit dem Arbeitsfeld und dem Berufsbild auf einem guten Weg. In der VSBMO dokumentiert wurde seinerzeit ein Berufsbild formuliert, dass eine theologische Grundqualifikation (i.d.R. mindestens zwei Jahre) und eine Qualifikation in einem staatlich anerkannten Sozialberuf vorsieht. Das Berufsbild etabliert sich zusehens. Die Ausbildungs- und Studienstätten haben ihre Curricula zumeist darauf ausgerichtet und „liefern“ entsprechend ausgebildete Absolvent/innen. Andere Landeskirchen orientierten sich an der EKvW-Ordnung. Das von der Landessynode 1980

¹ Vergleiche Matthias Spenn u.a. in „Lernwelten und Bildungsorte der Gemeindepädagogik“, Comenius-Institut Münster 2008

² Verhandlungen der 2. Tagung der 13. Westfälischen Landessynode 1997, Seite 230

beschlossene Stellenverhältnis von 1:3 wurde auf der Folgesynode 1981 zwar auf ein Stellenverhältnis von 1:4 revidiert, ist aber seither die maßgebliche Orientierungsgröße. Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als evangelische Arbeit hat sich in den vergangenen Jahrzehnten in ihrer Differenziertheit mit hoher fachlicher Qualität beispielhaft entwickelt, was wesentlich auch den nachhaltig engagierten gemeindepädagogischen Mitarbeitenden in Gemeinden, Kirchenkreisen und Verbänden sowie deren Unterstützungssystem beim Amt für Jugendarbeit in Villigst positiv anzulasten ist. Das nun ab dem 1. Juli 2011 realisierte landeskirchliche Mentoring für Berufsanfänger/innen wird sich als weiterer Qualitätsbaustein erweisen.

2.1. Statistische Daten

Zum Stichtag 1.08.2010 waren in Gemeinden und Kirchenkreisen 435 VSBMO-Mitarbeitende tätig, davon allerdings nur 280, entsprechend 64% mit Vollzeitbeschäftigung. 359 von ihnen, entsprechend 82,5% sind im Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit tätig. 84 Mitarbeitende (19%) wirken in der Konfirmandenarbeit mit und 55 (13%) sind in der Zusammenarbeit mit Schule tätig. 47 (11%) haben geschäftsführende bzw. Leitungsaufgaben. Nur wenige finden sich bisher in der Arbeit mit Erwachsenen (Eltern, Senioren). Eine recht kleine Zahl von derzeit neun Mitarbeitenden sind mit ans Pfarramt angedockte Aufgaben betraut, d.h., sie sind neben einem gemeindepädagogischen Schwerpunkt mit seelsorgerlichen Aufgaben betraut und turnusmäßig in den Dienst der öffentlichen Wortverkündigung einbezogen. Im Abgleich mit den in Kirchenkreisen und Gemeinden beschäftigten Pfarrer/innen ergibt sich im Schnitt ein Stellenverhältnis von 1:4,5. Die Bandbreite bewegt sich allerdings von 1:2 bis 1:20.

Ergänzt man die Mitarbeitenden in Gemeinden und Kirchenkreisen um die in landeskirchlichen Einrichtungen, Bildungsstätten, in Vereinen und Verbänden angestellten, so summiert sich die Zahl aktuell auf 526 Mitarbeitende.

486 Mitarbeitende sind mit ihren Ausgangsqualifikationen erfasst. 231 von ihnen starteten mit einer doppelten oder primär einer theologische Grundqualifikation; 255 und damit die Mehrheit kamen als Sozialpädagog/innen / Sozialarbeiter/innen und damit ohne theologische Ausbildung in das Arbeitsfeld. Entsprechend war und ist die theologische Zusatzqualifikation an der Evangelischen Fachhochschule RWL neben weiteren Möglichkeiten etwa beim CVJM-Kolleg oder Diakonischen Ausbildungsstätten wichtiger Bestandteil des Qualifikations- und damit auch Anstellungserwerbs.

96 der VSBM-Mitarbeitenden, und damit 21,2% sind Absolventen der EFH-Bochum; mit 52 (12%) folgt an zweiter Stelle das CVJM-Kolleg in Kassel. In etwa gleichen Proporzen präsentieren sich die Diakonenausbildungsstätten Martineum (33) und Nazareth (32); mit 22 Absolvent/innen folgt die MALCHE, vom Johanneum in Wuppertal sind 13 Absolventen als VSBMO-Mitarbeitende in der EKvW beschäftigt.

Der Altersschnitt liegt bei 46,26 Jahren, nach Frauen und Männern getrennt sind die Männer mit 48,68 Jahren im Schnitt fünf Jahre älter als die Frauen mit 43,69 Jahren.

Die statistischen Daten sind auf der Anlage 1 übersichtlich zusammengefasst.

3. Dennoch gefährdet

1994/95 waren mit 640 Mitarbeitende die bislang größte Zahl an VSBMO-Mitarbeitenden angestellt. Entsprechend sind in den vergangenen 15 Jahren viele Stellen abgebaut bzw. nach ausscheiden der Mitarbeitenden nicht wiederbesetzt worden. Die Jahre 2007 bis 2010 brachten eine gewisse Entlastung, das Jahr 2010 in Gemeinden und Kirchenkreises sogar einen leichten Zuwachs an beschäftigten VSBMO-Mitarbeitenden (von 429 auf 435). Dennoch stehen die Vorzeichen auf der Basis der mittelfristigen Finanzplanung und der erfahrbaren Finanzwirklichkeit in Gemeinden und Kirchenkreisen auf unregulierten Stellenabbau. Aktuelle Entwicklungen in einzelnen Kirchengemeinden könnten die Spitze eines Eisbergs sein, der in diesem Fall kontinuierlich abschmilzt. Die Möglichkeiten von Fremd- und Refinanzierung von Stellen sind begrenzt und den öffentlichen Sektor betreffend weitgehend ausgeschöpft. Rund 25% aller Personalkosten für VSBMO-Mitarbeitende in Gemeinden, Kirchenkreisen und landeskirchlichen Dienststellen sind refinanziert.

Es steht zu befürchten, dass der Stellenabbau im VSBMO-Bereich nicht synchron zu dem im Pfarrdienst verläuft, zumal eine integrierte Personalplanung und Personalentwicklung, wie von der Landessynode 2005 betont, kaum erkennbar ist. Selbst die schon von der Landessynode 1977 und auf weiteren Synoden festgestellte Kooperation zwischen Gemeinden und Kirchenkreisen findet nicht flächendeckend statt. Die Landessynode 1980 beschloss: „Für den Einsatz hauptamtlicher Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit soll der Kirchenkreis die Planungsebene sein.“ 16 Kirchenkreise haben diesen 30 Jahre alten Beschluss in unterschiedlicher Weise umgesetzt.

3.1 Kernaufgaben...

„Angesichts der bekannten Rahmenbedingungen und Herausforderungen geht es darum, leistungsfähige kirchliche Organisationseinheiten zu entwickeln und zu gestalten, die in der Lage sind, dem Auftrag der Kirche in ihrem Verantwortungsbereich sachgerecht zu entsprechen, indem sie konzeptgestützt zielorientiert handeln. Dieses gilt insbesondere für die Gestaltung der mittleren Ebene.“³

Die Landessynode 2005 beschloss das Positionspapier „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“ zustimmend zur Kenntnis zu nehmen. Unter röm. III 1.4. stellt die Synode fest: *Um die Erfüllung aller zehn Kernaufgaben der Kirche auf der Ebene der Gemeinden, der Kirchenkreise und der Landeskirche gewährleisten zu können, ist es erforderlich, die Konzeptionen von Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche so aufeinander zu beziehen und miteinander abzustimmen, dass eine integrierte Personalplanung und Personalentwicklung möglich wird.“*

Was ist daraus in den vergangenen fünf Jahren geworden? 18 Kirchenkreise verfügen gegenwärtig über Konzeptionen? Wie viele Gemeinden ihr Handeln nach verschriftlichten Konzeptionen ausrichten, ist nicht erfasst. Weitere Fragen drängen sich auf: Berücksichtigen die Konzeptionen die Veränderungspotentiale in Kirche und Gesellschaft? Sind die vorhandenen Konzeptionen auch hinsichtlich der erforderlichen Personalausstattung entsprechend aussagefähig? Wo gibt es Beispiele für abgestimmte Konzeptionen unter den kirchlichen Ebenen?

³ Verhandlungen der 1. Tagung der 16. Westfälischen Landessynode 2008, Seite 357

Meine bisherige Wahrnehmung als Beauftragter für eine für die Zukunft von Kirche wichtigen Berufsgruppe stimmt mich nicht immer optimistisch. Nur wenige der gemeindepädagogischen Fachkräfte sind bei Konzeptionsentwicklungen bzw. im Kontext der Konzeptionsentwicklung hinzugezogen worden. Auch Konzeptionen der gemeindlichen Fachbereiche wie z.B. Jugendarbeit, zählen nicht überall zu den Standards. Und wenn sie z.B. erwartet oder eingefordert werden, dann vielfach bar oder in Unkenntnis einer gemeindlichen Grundkonzeption als Basis.

3.2 und dann?

Die Ungewissheit bzw. das fachliche Unbehagen nährt sich überwiegend aus dem oben Skizzierten, gekoppelt mit Vorgängen in zwei Gemeinden unserer Landeskirche im zurückliegenden Halbjahr.

Das Presbyterium einer 15000 Mitglieder-Gemeinde beschloss im März 2011 die Aufgabe der hauptberuflich begleiteten Jugendarbeit. Dadurch fallen zwei VSBMO-Stellen weg. Zwar hat diese vor drei Jahren fusionierte Gemeinde ein Leitbild verschriftlicht aber den mit landeskirchlicher Unterstützung vorangetriebenen Konzeptionsprozess abgebrochen. Die Entscheidung fiel somit ohne verschriftlichte Konzeption und löste große Irritationen bei vielen Gemeindegliedern aus. In einer ebenfalls fusionierten Gemeinde mit knapp 9000 Gemeindegliedern stellte das Presbyterium im April 2011 ebenfalls Überlegungen an, die hauptberuflich gestaltete Jugendarbeit aus Kostengründen aufzugeben. Die Gründe sind nicht in Abrede zu stellen, aber bemerkenswert ist, dass auch diese Gemeinde über keine beschlossene Konzeption verfügt. Hinzu kommen weitere strukturelle Defizite.

Ohne ein Gemeinde- und Kirchenbild, ohne abgestimmte Ziele und aussagefähige Konzeptionen werden Personalentscheidungen nach Kassenlage getroffen. Das ist bitter für die betroffenen Mitarbeitenden. Das ist aber auch fatal für die Gemeinden und Kirchenkreise. Wenn es um die Zukunft der Kirche in ihrer verfassten Struktur geht, ist Gottvertrauen das Eine und Wichtigste; aber ohne ein „Geschäftsmodell“ und ohne ausreichendes Fachpersonal zerfließen Gemeinden unaufhörlich in die Relevanz- und Bedeutungslosigkeit.

Viele VSBMO-Mitarbeitende möchte gerne als Christinnen und Christen ihre ganze Kraft in das Engagement für ihre Zielgruppen, seien es Kinder und Jugendliche, seien es Erwachsene und ehrenamtlich Mitarbeitende und für das Wohl ihrer Gemeinde einsetzen. Nicht wenige erleben jedoch

- a) mangelnde Führung durch ihre Vorgesetzten
- b) Dienstbesprechung, die sich in Terminabsprachen erschöpfen,
- c) mangelnde Beteiligung an Entscheidungsfindungen (vergl. Art. 76 und 103 KO)
- d) abgeschnitten sein von auch ihren Arbeitsbereich betreffenden Diskussionsprozessen aber auch Desinteresse und Unterforderung (z.B. wenn Mitarbeitende über Jahre hinweg nicht ins Presbyterium eingeladen werden). So ist die Gefahr groß, dass „exterritoriale Arbeitsinseln“ entstehen. Folge: ein mehr oder weniger isolierter Arbeitsbereich, über den auch das Leitungsorgan wenig Kenntnisse hat.

Dieser Mix gehört zu jenen Faktoren, die jenseits von Arbeitsrecht und Ethik die Beschäftigung von hauptberuflichen Mitarbeitenden der verschiedenen Professionen zu einem gelegentlich reinen finanzpolitischen Aspekt werden lassen.

Entsprechend stellt die Landesynode völlig zu Recht fest, dass die zehn Kernaufgaben als ein wesentliches Ergebnis des Reformprozesses „nur durch eine Vielfalt der Ämter und Gaben verwirklicht werden können.“⁴.

4. Baustellen der Personalentwicklung

*„In vielen Bereichen fehlen die notwendigen Instrumente zur Personalplanung, die zur Problemlösung erforderlich sind; deshalb sind Leitungsorgane oft überfordert.“*⁵urteilt die Landessynode 2003

Die Synode 2005 erinnert an ihren Beschluss aus dem Jahr 2001. Zitat: „Schaffung rechtlicher und struktureller Voraussetzungen für die Entwicklung einer verbindlichen, aufgabenorientierten Personalplanung für alle Berufsgruppen.“⁶ Dieser Beschluss wartet auch nach zehn Jahren auf seine Realisierung, der dann in seiner Umsetzung ein Stück vorankommt, wenn die Konzeptionen der kirchlichen Ebenen Personalkonzepte enthalten und aufeinander abgestimmt werden.

So ist auch folgende Feststellung zu verstehen: „In einem zukünftigen Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzept in der EKvW werden zum einen die Fähigkeiten und Gaben der Beschäftigten mit den Ziel- und Schwerpunktsetzungen der Arbeitsbereiche in der Kirche verknüpft und zum anderen Selbststeuerung und Handlungsverantwortung der Mitarbeitenden gefördert.“⁷

Wo und so lange das nicht der Fall ist, herrscht vielerorts Unsicherheit und Druck, beides keine konstruktiven Parameter für die Mitgestaltung lebendigen Gemeindelebens durch die Mitarbeitenden. Auswirkungen sind spürbar. etwa Nachwuchsmangel, der sich in den kommenden Jahren verstärken wird; z.B. Vergreisung der hauptberuflichen Jugendmitarbeiter auch mangels beruflicher Alternativen; z.B. Desinteresse an Leistung mangels ausreichend differenzierter Vergütung, z.B. mangelnde Innovationen bei den Arbeitsabläufen, weil sich mancherorts Führungsversagen mit Fortbildungsresistenz paart; z.B. Frustration, weil über Fortbildungen erworbene Qualifikationen nicht abgerufen werden.

4.1 (Begrenzte) Aussichten

Die durchaus sinnvolle personelle Kooperation mit anderen kirchlich-diakonischen Diensten scheidet häufig an den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Jede Gemeinde, jeder Kirchenkreis, jedes Diakonische Werk ist ein eigenständiger Träger, der entsprechend den arbeitsrechtlichen Bestimmungen handelt, was dazu führt, dass erfahrene Mitarbeiter/innen in fester Anstellung alleine deshalb keinen Stellenwechsel anstreben, weil sie damit i.d.R. ihre Anstellungssicherheit verlieren, tariflich neu eingruppiert werden und bei einem Wechsel z.B. in die Diakonie deutliche Gehaltseinbußen in Kauf nehmen müssen.

Bsp.: Ein VSBMO-Mitarbeiter, Gemeindepädagoge und zwölf Jahre angestellt erhält ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 3.679,- Euro. Bei Wechsel in eine

⁴ Verhandlungen der 2. Tagung der 15. Westfälischen Landessynode 2005 Seite 164

⁵ ebd. Seite 175: Zitat aus dem Beschluss der Landessynode 2003

⁶ ebd. Seite 181

⁷ ebd. Seite 181

Sozialarbeiterstelle eines Diakonischen Werkes würde sein Monatsgehalt 2.957,- Euro betragen.

Das Vergütungssystem ist ein Instrument der Personalentwicklung. Der Entgeltgruppenplan 1.1. für die Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit gibt klare Orientierungshilfen für die Eingruppierung. Seine Schwäche und die daraus erwachsende Ungerechtigkeit besteht darin, dass er über viele Jahre nicht den realen Veränderungen angepasst wurde. Die realen Veränderungen zeigen sich z.B. dort, wo eine VSBMO-Mitarbeiterin (Gemeindepädagogin) mit erheblicher Verantwortung einschließlich Personaleinsatz etwa als Koordinatorin der Kooperationspartnerschaft mit mehreren Schulen und einer Vielzahl unterschiedlich tätiger Mitarbeitender ebenso vergütet wird, wie der Kollege, welcher mit Engagement die gemeindliche Jugendarbeit betreut. Sie zeigt sich dort, wo immer noch der Unterschied zwischen geschäftsführenden Mitarbeitenden mit und ohne Einbindung in die Personalverantwortung gemacht wird, obwohl das fachliche Anforderungsprofil an die Geschäftsführenden ohne Einbindung in die Personalverantwortung ebenso hoch wenn nicht höher ist, als bei den Funktionsträgern, die z.B. bei der Gestaltung von großen Projekten das Direktionsrecht in Anspruch nehmen können. Und sie zeigt sich da, wo Gemeindepädagogen ein größeres Maß an Verantwortung zugewiesen bekommen, als im Entgeltgruppenplan vorgesehen. Diese Mitarbeitenden werden einem anderen Entgeltgruppenplan zugeordnet, um entsprechend höhergruppiert werden zu können, verlieren aber dadurch ihre formale Zugehörigkeit zur Berufsgruppe. Das hat auch Auswirkungen etwa bei der Nachwuchsgewinnung, da eine Karriereentwicklung innerhalb des gemeindepädagogischen Berufsbildes nur beschränkt dargestellt werden kann.

4.2 Planungsebene Kirchenkreis

Die Landesynode 1980 beschloss: „Für den Einsatz hauptamtlicher Mitarbeiter in der Gemeinde- und Gruppenarbeit soll der Kirchenkreis die Planungsebene sein.“ Dieser mehrfach wiederholte aber im Laufe der Zeit abgeschwächte Beschluss der Landessynode von 1980 hat an Richtigkeit nichts verloren und sollte flächendeckend operationalisierbar werden. Der Begriff „Planungsebene“ ist dabei von entscheidender Bedeutung. Denn Planungsebene bedeutet nicht automatisch auch Anstellungsebene.

Der Kirchenkreis Lüdenscheid-Plettenberg bietet ein gutes Beispiel dafür. Anstellungsträger für die VSBMO-Mitarbeitenden sind die Gemeinden. Aber jede VSBMO-Stelle muss vom Kreissynodalvorstand genehmigt werden. Wird sie genehmigt, erhalten Gemeinden bei einer 100%-Stelle 23.000 € Zuschuss des Kirchenkreises zu den Personalkosten. Zudem ist der geschäftsführende Jugendreferent des Kirchenkreises bei allen VSBMO-Mitarbeitenden fachaufsichtlich beteiligt.

Da regionale und lokale Gegebenheiten sowie Traditionen zu unterschiedlichen Ausformungen der Kooperation zwischen Gemeinden und Kirchenkreis geführt haben, wird es voraussichtlich unterschiedliche Planungsstruktur geben. Es könnten z.B. Personalplanungssysteme und -verfahren wie das der Kirchenkreise Herford, Lüdenscheid-Plettenberg, Iserlohn oder Siegen als Modelle Pate stehen. Das sich Kirchenkreise nicht als Planungsebene für den Einsatz der hauptberuflichen Mitarbeitenden verstehen oder von den zugehörigen Gemeinden nicht als Planungsebene anerkannt werden, muss der Vergangenheit angehören. Kirchenkreise und Gemeinden, die zum Zwecke der Personalauslagerung Vereine

bilden, bieten ebenfalls keine zukunftsfähigen Modelle. Denn Kirche kann z.B. mit Blick auf den Artikel 203 der Kirchenordnung ihre ureigenen Aufgaben nicht Dritten überlassen.

4.3 Standards und Steuerung

Die Frage nach den notwendigen Standards für Gemeinden wie Kirchenkreise ist permanent anwesend, wo es um die Operationalisierung der zehn Kernaufgaben geht. Fokussiert auf den gemeindepädagogischen Kontext wird die Frage beantwortet werden müssen, ob z.B. nicht in jedem Kirchenkreis zumindest eine Stelle für eine Fachkraft in der Jugendarbeit oder allgemein für die gemeindepädagogischen Arbeitsfelder vorgehalten werden muss. Gibt es eine solche Fachkraft(stelle) nicht, fehlt die Beratung und Unterstützung der Gemeinden, fehlt die fachliche Beratung des Kreissynodalvorstandes und fehlt jemand, der die Themen konzeptionell voran bringt. Dieses Manko kann auch nicht bei durchaus sinnvoller Beratung durch externe landeskirchliche Einrichtungen wie z.B. dem Amt für Jugendarbeit ausgeglichen werden. Wie soll ein Kirchenkreis seiner Verpflichtung wie sie etwa im Artikel 85 der Kirchenordnung verankert ist, nachkommen können, wenn er nicht entsprechendes Fachpersonal beschäftigt? Wer soll z.B. fachlich feststellen, ob nicht die anderenorts schon stark verankerte gemeindepädagogische Arbeit mit jungen Senioren⁸ eine wichtige Aufgabe in Ausgestaltung des kirchlichen Auftrags und auf Zukunft hin ist. Dazu der Kirchenpräsident der EKHN Dr. Volker Jung am 29.9.2010 auf dem Darmstädter Forum: *„Gegenwärtig nimmt der Anteil von nicht mehr berufstätigen Menschen zu, die in einem hohen Maße bildungsinteressiert, mobil, leistungsfähig und –bereit sowie auf vielen Feldern kompetent sind. Der gern zitierte Satz ‚Mit dem Alter kommt der Psalter‘ stimmt nicht mehr. Die neuen Alten...führt der Weg nicht automatisch in die Kirche. Stattdessen besuchen sie die ‚Universität des dritten Lebensalters‘, sie sind auf hochkarätig besetzten Veranstaltungen von Kultureinrichtungen zu finden oder sie reisen durch die Hauptstädte Europas. Hier ist ein wichtiges Aufgabenfeld. Gemeindepädagogen und –pädagoginnen sind herausgefordert, mit Älteren zu arbeiten, dass sie ihre Gaben, Interessen, Fähigkeiten einsetzen können und so ihr Engagement dem Gemeinwesen und der Kirche zugute kommen.“*

Das Bild der Baustelle aufnehmend lässt sich schlussfolgern: die einzelnen Gewerke müssen nun endlich mal zu Ende gebaut werden. Hat man zu viele von ihnen in der Beplanungs-, Entwicklungs- und Ausführungsphase und kommen dann noch neue hinzu, wird es unübersichtlich, schwierig, wird es gar zu einer Herkulesaufgabe. Die Gefahr eingeschlossen, dass die Ergebnisse nicht zueinander passen. Zu den Gewerken, die vordringlich zu Ende gebaut werden müssen, zählt sicherlich die Frage der Verortung der Personalplanungsebene. Die Dringlichkeit ergibt sich aus den Prognosen der Kirchensteuerentwicklung in Verbindung mit den zitierten und nicht zitierten synodalen Beschlüssen vergangenen Landessynoden.

4.4 Neuralgische Punkte und (Gegen)Maßnahmen

4.4.1 Nachwuchsprobleme / geeignete Bewerber/innen

Im Gespräch mit dem Präses am 7. Juni 2010 haben annähernd alle Berufsverbände, auch der Berufsverband Gemeindepädagogik (BVG) auf das aufkommende Nachwuchsproblem aufmerksam gemacht. Dieses wird schon erkennbar, wo es um Wiederbesetzung von Stellen

⁸Zum Thema der jungen Senioren gibt es etliche kirchliche und außerkirchliche Veröffentlichungen, allen voran die 50+Studie der soziaologischen Fakultät der Universität Osnabrück, Prof. Otten.

geht. Die potentiellen kirchlichen Anstellungsträger klagen darüber, kaum noch Bewerbungsunterlagen geeigneter Bewerber/innen zu bekommen. Das hat unterschiedliche Gründe wie z.B. unattraktive Teilzeitstellen, abnehmende Attraktivität der Jugendarbeit als Arbeitsfeld, Kirche als (Anstellungs)Träger, unklare Profile bei den Stellenausschreibungen. Maßgeblich ist auch die Verunsicherung der beruflich Mitarbeitenden, die, wenn ihre eigene Stelle mit einem Fragezeichen versehen werden, nicht die geeigneten jungen Menschen auf den Beruf ansprechen. Die vom Arbeitskreis Gemeindepädagogik erdachte und möglichst noch in 2011 in Angriff zu nehmende Initiative „Wir haben einen Plan für dich“ soll ein Baustein für gelingende Ansprache junger Menschen sein.

4.4.2 Eigenständige Zielsetzungen in der offenen Jugendarbeit kontra Interessen der öffentlichen Träger / Entkernung des Christlichen in Dienstanweisungen.

Zwar beschreibt das Kinder- und Jugendhilfegesetz, dass der öffentliche Träger, also Städte und Kreise mit ihren Jugendämtern, die freien Träger der Jugendhilfe, zu denen explizit genannt die Kirchen zählen, „die Selbständigkeit der freien Jugendhilfe in Zielsetzung und Durchführung ihrer Aufgaben sowie in der Gestaltung ihrer Organisationsstruktur zu achten“⁹ hat, aber die Interpretation dessen lässt offensichtlich Spielraum. So wird gemeindepädagogischen Mitarbeitenden in offenen, d.h., geförderten Jugendeinrichtungen mancherorts von Mitarbeitenden des Jugendamtes gesagt, es dürften in der Einrichtung keine christlichen Inhalte vorkommen, weil dann die Förderung gefährdet sei. Diese Interpretation ist mit den KJHG ebenso wenig vereinbar wie folgender Sachverhalt: Ein Kreisjugendamt steht auf dem Standpunkt, die Förderung partiell in der Zeit aussetzen bzw. reduzieren zu können, in der in evangelischen Einrichtungen angestellten Sozialarbeiter die nach VSBMO erforderliche theologische Ergänzungsausbildung wahrnehmen. Andererseits finden sich immer mal wieder vom Christlichen entkernte Dienstanweisungen von Mitarbeitenden in offenen Jugendeinrichtungen ein. Hier ist m.E. eine Grundfrage des Selbstverständnisses Evangelischer Kirche bzw. des Auftragsberührt, um dessen willen Evangelische Kirche zu und mit den Menschen unterwegs ist. Auch die Frage der Selbständigkeit in Ausrichtung und Schwerpunktsetzung bei öffentlicher Förderung muss ggf. auf höherer politischer Ebene geklärt werden.

4.4.3 Fluktuation reduzieren

Fluktuation von Mitarbeitenden verursacht Arbeit und verursacht Kosten. In den Jahren 2009 und 2010 z.B. verliessen 39 VSBMO-Mitarbeitende die EKvW, davon die Mehrzahl nicht aus sachlichem Grund wie etwa der beendeten Erziehungsurlaubsvertretung. Zehn weitere Mitarbeitende wechselten innerhalb der EKvW und sieben wurden in den Ruhestand verabschiedet. Eine dritte kleine Gruppe wechselte zu freien Werken und in den öffentlichen Dienst.

Fluktuation verursacht grundsätzlich Arbeit für die mit Personalarbeit befassten Mitarbeitenden. Fluktuation, die durch Unzufriedenheit, nicht ausreichendes Personalmanagement, also aus nicht systembedingten Gründen vollzogen wird, verursacht ggf. unnötige Arbeit. Kosten entstehen durch die Bearbeitung aber auch durch die Wahrnehmung der zustehenden Angebote und Teilnahmen an der Aufbau- und Ergänzungsausbildung.

⁹ SGB VIII / Kinder- und Jugendhilfegesetz § 4

Um der jeweils betroffenen Menschen willen aber auch aus ökonomischen Erwägungen heraus sollte die Fluktuation von Mitarbeitenden auf einen möglichst niedrigen Level angesiedelt sein. Hilfe dazu bietet das Modul „Gelingende Anstellung“ als internetgestützte Arbeitshilfe, die Ende 2010 auf der Webseite www.gemeindepaedagogik-westfalen.de online gestellt worden, nachdem sie einen intensiven Beratungsprozess durchlaufen hatte.

4.4.4 Mentoring: Instrument zur Qualifizierung und Unterstützung von Berufsanfängern.

Am 6. und 7. April 2011 haben sich 23 erfahrene und sehr motivierte Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen als Mentorinnen und Mentoren zurüsten lassen. Das Angebot an Neugestellte VSBMO-Mitarbeitende, wenn sie Berufsanfänger/innen sind, startete am 1. Juli 2011, sodass noch keine Erfahrungen mit dem Mentoringprogramm vorliegen. Einmal jährlich treffen sich die Mentor/innen zur Evaluierung des Projektes, für das zunächst einmal einen Erprobungszeitraum von fünf Jahren vorgesehen ist. Ziel des Mentoring ist ein gelingender Berufseinstieg durch die über ein Jahr laufende Begleitung der Berufsanfänger durch jeweils externe Fachkräfte.

4.4.5 Beratung

Seit annähernd vier Jahren besuche ich die neu in der EKvW angestellten VSBMO-Mitarbeitenden wenn möglich im ersten Anstellungshalbjahr an ihrem Arbeitsplatz mit folgenden Zielen: Sie sollen sich ein Bild vom Beauftragten machen. Ich lerne sie kennen, erfasse die infrastrukturellen Bedingungen, unter denen sie arbeiten und habe die Möglichkeit, ihnen in Einzelberatung die unterschiedlichen Möglichkeiten der Fortbildungsinstrumente vorzustellen, die zur Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagoge /-pädagogin führt. Diese Vorgehensweise hat sich bewährt und zeitigt Erfolge, die sich in der Herangehensweise an die Ergänzungs- und Aufbauausbildung spiegelt, aber auch im Abbau der Scheu, den Beauftragten in Bielefeld per Mail oder Telefon zu kontaktieren.

Beratung per Telefon oder Mailing zählt zu den i.d.R. angewandten Instrumenten / Medien. Beratung vor Ort geschieht zumeist dann, wenn es sich um komplexe Themenstellung oder Konflikte handelt. In Anstellungsfragen sind vielfach die Personalabteilungen der Kirchenkreise Gesprächspartner. Auch durch die Möglichkeit, partiell an manchen Personalsachbearbeitertagungen teilnehmen zu können, hat sich eine gute Zusammenarbeit mit den zuständigen Personalsachbearbeiter/innen entwickelt, sodass manche Irritation im Vorfeld behoben werden kann.

Viele Beratungsgespräche führen am Rande auch zu einer steigenden Sensibilisierung für die im VSBMO-Bereich angesiedelten kirchlichen Berufe Diakon und Gemeindepädagogin. Mit steigender Tendenz finden die Berufsbezeichnungen in Arbeitsverträgen und Dienstanweisungen statt der staatlichen Berufsbezeichnungen wie z.B. Sozialarbeiterin / Sozialpädagoge Verwendung. Da, wie Karl Marx einst bemerkte, das Sein auch das Bewusstsein beeinflusst (was den jesuanischen Ansatz, der lauten könnte ‚Das Bewusstsein ändert das Sein‘ keineswegs schmälert, sondern bestätigt), ist die Verwendung der kirchlichen Berufsbezeichnung nicht relativ und führt neben anderem hoffentlich zunehmend zu einem allgemein verfügbaren Wissen über das Berufsbild.

4.5 Perspektiven

Sie sind in den vorigen Kapiteln in wichtigen Teilen schon angesprochen worden. Eckpunktemäßig möchte ich zusammenfassen:

Jugendarbeit in all seinen Facetten wird auf absehbare Zeit das bedeutendste „Spielfeld“ für gemeindepädagogische Fachkräfte bleiben. Aber Veränderungen in Kirche und Gesellschaft, nicht nur die Demografie, führen zu Entwicklungen bei den Arbeitsfeldern.

- Schulischer Religionsunterricht bietet nicht nur eine weitere Betätigungsmöglichkeit sondern den Bau vieler Brücken zur evangelischen Jugendarbeit.
- Familie in ihren sehr unterschiedlichen und z.T. brüchigen Konstellationen erfordert gemeindepädagogische Begleitung.
- Menschen im reifen Alter haben, zumal wenn sie Kirchenmitglieder sind, ein Recht auf ihnen gemäße gemeindlich-kirchliche Angebote.
- Unter den VSBMO-Mitarbeitenden gibt es etliche, die nicht nur eine Seelsorgeausbildung nachweisen können, sondern die auch eine seelsorgerliche Begabung haben. Warum sollen sie nicht in Alteneinrichtungen und Krankenhäusern tätig sein können.
- Wenn „Bildung ein Schlüsselbegriff gemeindepädagogischen Selbstverständnisses und Handelns ist, dann sind auch die formalen Orte evangelischer Erwachsenenbildung angemessene Einsatzorte.
- Und nicht zuletzt sollte es zunehmend üblich werden, dass auch Gemeindepädagog/innen Gemeindepädagogen ausbilden, nicht nur als Lehrbeauftragte sondern als Lehrstuhlinhaber.

Diese Skizze umreißt den Rahmen der weiteren Aufgabenstellung, die sich u.a. auch in entsprechenden maßgeschneiderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der personalen Förderung spiegeln muss. Voraussetzung sind allerdings auch entsprechende Brücken und Durchstiege und Übereinkünfte darüber, welche Berufsgruppen mit welchen Qualifikationen an welchen Orten gemeinsam oder alternativ in Erfüllung der zehn Kernaufgaben der EKvW tätig werden können.

Die in 3.2 Abs. 3 dargestellten Sachverhalte aufnehmend möchte ich einen Stein mit der Aufschrift ‚Kooption von Mitarbeitenden in die Presbyterien‘ ins Wasser werfen. Die Evangelische Kirche im Rheinland praktiziert dieses Verfahren seit Jahrzehnten. Es lässt die Mitarbeitenden an den Entscheidungsfindungen partizipieren, macht die Arbeit der Leitungsgremien transparenter und bereichert es mit Fachlichkeit, ganz gleich, ob die Mitarbeiterschaft durch eine Küsterin, eine Erzieherin oder eine Gemeindepädagogin vertreten wird. Da dieses nur mit einer Änderung der Kirchenordnung möglich wird, können die Presbyterien angeregt werden, zwischenzeitlich ständige Gäste aus dem Kreis der Mitarbeitenden ins Presbyterium zu berufen. Weil in jedem Fall das Leitungsgremium entscheidet, wen es beruft bzw. zur Mitarbeit einlädt, ist gewährleistet, dass engagierte Mitarbeiter/innen mitwirken würden. Diese Konstellation könnte eine gewisse Zeit begleitend untersucht werden und in das weitere Nachdenken einfließen. Ich halte es für lohnenswert, zu

dieser Frage eine Arbeitsgruppe zu berufen, die unideologisch präferiert eine Expertise zum Thema Mitarbeiterkooptation für die Kirchleitung erarbeitet.

5. Epilog: Worauf es ankommt

Zum Abschluss möchte ich noch einmal den hessen-nassauischen Kirchenpräsidenten Jung zu Wort kommen lassen, weil er in drei Fragestellung zusammenführt, was für die Zukunft der Gemeindepädagogik in der Kirche und damit auch für die Zukunft der Kirche selbst bedeutsam ist. Er formulierte auf dem Darmstädter Forum im Sept. 2010: „Am Ende meines zweiten Abschnittes (Einf. Red.: II. Der Auftrag: „Bildung als Teil der Menschwerdung“) möchte ich drei Punkte herausheben, die mir für die künftige gemeindepädagogische Arbeit wichtig zu sein scheinen.

- 1.) Bildung ist nach evangelischem Verständnis ganzheitliche Bildung. Sie muss auch in der gemeindepädagogischen Arbeit so verstanden werden – als Prozess, der das Verhältnis zu Gott, zur Schöpfung, zu den Mitmenschen und zu sich selbst zum Inhalt hat. Das heißt: Wo evangelische Gemeindepädagogik draufsteht, muss auch evangelisch drin sein. Die Frage ist: Wie können wir dies fördern?
- 2.) Die Gemeindepädagogik ist ein dynamisches Arbeitsfeld und hat die Kirche verändert. Wie können wir die damit begonnenen Impulse hin zu einer Dienstgemeinschaft, die nicht nur Pädagogen und Theologen umfasst, sondern beispielsweise auch Musiker, Verwaltungskräfte und viele Ehrenamtliche, weiter fördern?
- 3.) Der Weg der Gemeindepädagogik ist vielgestaltig. Die Aus- und Fortbildung kommen somit in den Focus. Die Frage ist: Was können wir tun, um die Qualität unserer gemeindepädagogischen Arbeit nachhaltig zu sichern? Und mehr noch: Wie können wir in der Aus- und Weiterbildung auch ganz neue Impulse setzen?“

Die Fragestellung unter 2.) könnte in der EKvW lauten: Wie können wir lebendige Dienstgemeinschaft zukunftsfähig gestalten?

Lothar Schäfer

Anhang zum Bericht 2011

Statistisches auf einem Blick

1. Beschäftigungsumfang und Arbeitsfelder

Gemäß VSBMO beschäftigte Mitarbeitende in Kirchenkreisen und Gemeinden: **435**
 Davon vollzeitbeschäftigt: **280** (64%)

<i>Arbeitsfelder</i>	<i>Anzahl</i>	<i>In Prozent</i>
Kinder und Jugendarbeit	359	82,5 %
Konfirmandenarbeit	84	19 %
Jugendarbeit und Schule	55	13 %
Geschäftsführende, leitende Aufg.	47	11 %
Arbeit mit Senioren	14	3 %
Sonstige Arbeitsfelder	57	13 %

Etliche Mitarbeitende sind nicht nur in einem Arbeitsfeld tätig.

2. Ausbildungs- bzw. Studienstätten einschließlich Ausbildungsabschlüsse der 486 Erfassten

<i>Ausbildungsstätte</i>	<i>Abschlüsse / Qualifikationen</i>	<i>beschäftigt in EKvW</i>
EFH-Bochum	Sozialarbeiter /-pädagogen, Religionspädagogen	96 (21,2%) ,davon 34 Rel.Pädagogen
CVJM-Kolleg Kassel	1. kirchl. Prüfung plus Erzieher oder Sozialarbeiter /-pädagogen	52 (12%)
Diakonenausbildung Martineum, Witten	Diakon/in	33
Diakonenausbildung Nazareth, Bielefeld	Diakon/in	32
MALCHE, Porta Westfalica	1.kirchl. Prüfung (neuerdings auch zusätzl. Erzieher)	22
Johanneum, Wuppertal	1.kirchl. Prüfung	13
Weitere diakon. Ausbildungsstätten	Diakon/in	20
Weitere missionarische Ausbildungsstätten	1.kirchl. Prüfung	24
Sonstige Fachhochschulen und Universitäten	Sozialarbeiter /-pädagogin bzw. Diplompädagogin	194 (40%)

3. **Altersdurchschnitt:** insgesamt: 46,26 Jahre
Männer: 48,68 Jahre
Frauen: 43,69 Jahre
4. **Anstellungsfähige Gemeindepädagogen/innen:** 274 (Stand: 17.09.2010)
Diakon/innen: 85 (Stand: 17.09.2010)

Damit entspricht eine deutliche Mehrheit der VSBMO-Mitarbeitenden den kirchlichen Berufsbildern.