

2. Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen)

Zum Stichtag 31.12.2007 waren in der EKvW 503 gemäß der Ordnung für die Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) erfasste Mitarbeitende tätig. Der Anteil der Frauen lag bei 48 %, bei den bis 40jährigen betrug er 63 %. In den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden arbeiteten am Stichtag 439 gemeindepädagogische Fachkräfte, davon 143 in Teilzeitstellen und 56 befristet.

Im gemeindepädagogischen Handlungsfeld sind gemäß der Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit (VSBMO) Mitarbeitende mit sehr unterschiedlichen Ausbildungsbiografien tätig: vom Absolventen / von der Absolventin missionarischer Ausbildungsstätten bis zu Diplompädagoginnen / Diplompädagogen. Alle eint das Erfordernis der Doppelten Qualifikation, d.h., Gemeindepädagogische Fachkräfte –hier Sammelbegriff für Mitarbeitende in der Jugend und Bildungsarbeit, Diakone, Gemeindepädagogen- müssen eine grundständige pädagogische Ausbildung und eine theologische Grundqualifikation als Anstellungsvoraussetzung nachweisen.

Im Berichtszeitraum -hier 2004 bis 2007- wurden von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und landeskirchlichen Dienststellen 13 Gemeindepädagoginnen / Gemeindepädagogen, 8 Diakoninnen / Diakone sowie CVJM-Sekretärinnen / CVJM-Sekretäre, 10 Absolventinnen / Absolventen missionarischer Ausbildungsstätten, 9 Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen mit kirchlicher Qualifikation und Religionspädagoginnen / Religionspädagogen sowie 47 Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter und Diplompädagoginnen / Diplompädagogen angestellt. Weitere drei Mitarbeitende fanden über Ausnahmeregelungen ihre Anstellung in der EKvW, insgesamt somit 90 Anstellungen. Evangelische gemeindepädagogische Arbeit erfordert Absolventinnen / Absolventen von diakonischen, kirchlichen und missionarischen Ausbildungsstätten.

Im Berichtszeitraum haben 36 Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagogen sowie Diplompädagoginnen / Diplompädagogen die von der Evangelischen Fachhochschule in Bochum angebotenen theologische Ergänzungsausbildung absolviert. Eine weitere Gruppe hat das berufsbegleitende Studium „Gemeindepädagogik und Diakonie“ an der EFH-Bochum aufgenommen bzw. absolviert. Einzelne Mitarbeitende haben den Theologischen Fernstudiengang des CVJM-Kolleg in Kassel belegt während ein paar Absolventinnen / Absolventen missionarischer Ausbildungsstätten die pädagogische Qualifikation an Fach- bzw. Fachhochschulen erworben haben.

Mit doppeltem Fachhochschulabschluss starteten nur wenige Mitarbeitende in das Arbeitsfeld, so dass die Mehrzahl zur Teilnahme an der 30 – 45 tägigen Aufbauausbildung eingeladen wurden, die mit einem landeskirchlichen Kolloquium endet und zur Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin / Gemeindepädagoge führt.

Von 2004-2008 haben 44 Mitarbeitende den Grundkurs (5 Tage), 26 den Vertiefungskurs (15 Tage) und 53 Qualifikationskurse (25 Tage) besucht. 30 haben die Aufbauausbildung mit dem Kolloquium abgeschlossen.

Die zunehmende befristete bzw. Teilzeitanstellung wirkt sich deutlich einschränkend auf die Bereitschaft zur Teilnahme an der Aufbauausbildung aus. Fehlende berufliche Perspektive spielen dabei ebenso eine Rolle wie Arbeitsverdichtung (s. Stenum- und -abbau) und finanzielle Aspekte. Für befristete bzw. Teilzeitanstellungen finden sich immer weniger qualifizierte Bewerberinnen / Bewerber.

Erstmals 2011 werden Absolventinnen / Absolventen der EFH-Bochum mit dem Doppel-Bachelorabschluss in „Soziale Arbeit“ und „Gemeindepädagogik und Diakonie“ auf den kirchlichen Arbeitsmarkt treffen. Sie müssen die Chance auf attraktive und Existenz sichernde Arbeitsplätze bekommen.

2.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

a) Ca. 90% der 503 gemeindepädagogischen Fachkräfte sind in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig und unterstreichen damit die Bedeutung der evangelischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Viele wirken in der Konfirmandenarbeit mit. Andere Arbeitsfelder finden sich in der Bildungsarbeit, der gesamtgemeindlich ausgerichteten Arbeit und der Seniorenarbeit, in geschäftsführenden Tätigkeiten oder in Beratungsaufgaben.

In den Berichtszeitraum fallen Phasen großer Veränderungen.

b) Das betrifft den Stellenzuschnitt und den Personalabbau. Beispiel: von 29 in 2007 angestellten Fachkräften erhielten nur sieben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Zehn Anstellungsverhältnisse haben einen Umfang von bis zu 25 Wochenstunden und sind somit als nicht Existenz sichernd anzusehen -Einschub: Die Kirchenleitung beschloss 2001, dass Pfarrerinnen / Pfarrer im Entsendungsdienst i.d.R. zu 75% einer vollen Stelle beschäftigt sein sollen, um auf der Besoldungsstufe A 12 ein Existenz sicherndes Einkommen zu haben. Junge VSBMO-Mitarbeitende werden in die Entgeltgruppe 9 eingestuft. Auch für sie muss die 75%-Regelung gelten.- Der Anstellung von 90 Mitarbeitenden im Berichtszeitraum stehen 140 Beendigungen gegenüber, darunter 15 ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen, die in 11 Fällen Frauen betrafen. Rechnet man die Anstellungen auf Vollzeitstellen um, so zeigt sich der Rückgang an Mitarbeiterpotential noch deutlicher. Gab es in 2003 den Umfang von 455 Vollzeitstellen in Gemeinden und Kirchenkreisen, so sind Ende 2007 noch 375 Vollzeitstellen. Das entspricht einem Potentialrückgang von 17,5%. Der in der VSBMO angestrebte Stellenschlüssel: **4** Pfarrstellen zu mindestens **1** VSBMO-Stelle wird in einigen Kirchenkreisen nicht mehr realisiert. Landeskirchenweit bildet er sich -auf die Mitarbeiterzahl bezogen bei Nichtberücksichtigung der Fremdfinanzierung und unter Nichtanrechnung der in einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis stehenden Pfarrerinnen und Pfarrern z.A. und i.E.- noch ab.

c) Das betrifft die Stellenfinanzierung. Ca 25 – 30% der gemeindepädagogischen Fachkraftstellen werden mit öffentlichen und / oder privaten Mitteln fremdfinanziert, mit steigender Tendenz. Mit originellen Ideen, bekannten Projekten und großem Engagement

werben Anstellungsträger wie Mitarbeitende Geld zur Finanzierung der Jugendarbeit und damit auch der Arbeitsplätze ein. Allerdings muss sorgsam darauf geachtet werden, dass nicht Projekte um der Projektmittel willen geschehen. Andererseits ist mit Blick auf Artikel 203 der Kirchenordnung folgerichtig, wenn Kirchengemeinden und Kirchenkreise auch ausreichend finanzielle Ressourcen für die Wahrnehmung ihrer Verantwortung für ihre jungen Gemeindeglieder zur Verfügung stellen, was vielfach auch geschieht.

d) Das betrifft die Ergebnisse des Reformprozesses. Sie sind faktische für die Mitarbeitenden in dem Maße relevant, wie sie von den Anstellungsträgern in Anspruch genommen werden. Unter maßgeblicher Beteiligung von gemeindepädagogischen Fachkräften entstanden und entstehen z.B. Jugendkirchen-Projekte und die Zusammenarbeit mit Schule entwickelte sich vielerorts in unterschiedlicher Gestalt gut, durch Initiative der Mitarbeitenden.

e) Das betrifft die Altersstruktur der gemeindepädagogischen Fachkräfte. Weit über 60% sind älter als 40 Jahre. Die gegenwärtige berufliche Perspektive für die meisten von ihnen lautet: Jugendarbeit bis zur Rente (für die unter 50jährigen zunehmend bis zum 67sten Lebensjahr). Das kann nicht die alleinige Perspektive bleiben. Personalentwicklungsmaßnahmen einschließlich gezielter Weiterbildungsangebote müssen ebenso greifen wie Stellenentwicklungsprofile. Erfahrene und bewährte gemeindepädagogische Fachkräfte können z.B. sowohl die seelsorgerlichen Bereiche (z.B. Krankenhausseelsorge) als auch die Seniorenbildungsarbeit bereichern (s. a. das Aufgabenspektrum nach VSBMO § 15).

Abschließend: Pfarrerinnen / Pfarrer und andere Mitarbeitende arbeiten mit unterschiedlichen beruflichen Perspektiven in unserer Kirche vielfach erfolgreich zusammen. Sie sind existenziell unterschiedlich abgesichert. Das führt hier und da zu ungunstigen Konkurrenzen, die sich gelegentlich dadurch verstärken, dass Pfarrerinnen / Pfarrer sich in der Regel in Leitungs- und Vorgesetztenpositionen befinden und Mitarbeitende in der Regel nie. An vielen Orten ist ein gemeinsames Bemühen festzustellen, diesen strukturellen Graben zu überwinden. Das gelingt aber nicht immer, z.B. dort nicht, wo Pfarrerinnen / Pfarrer auf ihre Leitungs- und Vorgesetztenrolle nicht ausreichend vorbereitet sind. Von Mitarbeitenden ist häufiger zu hören, für Pfarrerinnen / Pfarrer möge es entsprechende Fortbildungsmaßnahmen geben.

Der absoluten Mehrzahl der gemeindepädagogischen Fachkräfte geht es um gute personelle, organisatorische und technische Rahmenbedingungen, damit sie ihre Aufgaben, allerdings fachlich auf Augenhöhe mit den Pfarrerinnen / Pfarrern und den weiteren Mitarbeitenden, dauerhaft mit Engagement und Freude wahrnehmen und am Bau auch ihrer Kirche mitwirken zu können.

Lothar Schäfer