

Der Beauftragte für die beruflich Mitarbeitenden  
in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

## Bericht 2013 für die Kirchenleitung

z. Hd. Frau LKR'n Dr. Johanna Will-Armstrong

Verzeichnis:

1. Prolog: Ehrenamtlichkeit und Hauptberuflichkeit	Seite 1
2. Paradoxien: Nachwuchsfrage und Attraktivität von Stellen	Seite 2
3. Neue Aufgaben für VSBMO-Mitarbeitende – aber...	Seite 4
4. Stellenausschreibungen und Anstellungen	Seite 6
5. Entwicklungen und ihre Begleiterscheinungen	Seite 7
6. Ein mutiger Schritt	Seite 7
7. Abriss von Schwerpunkten in der Tätigkeit als Beauftragter	Seite 8
Anlage	Seite 9

### 1. Prolog: Ehrenamtlichkeit und Hauptberuflichkeit

„Wer das Hauptamt durch das Ehrenamt ersetzen will, schafft am Ende beides ab.“ Das Zitat aus dem Vortrag von Prof. Dr. Hildegard Mogge-Grotjan am 31. Okt. 2012 beim Fachtag in Berlin steht im Kontext der Arbeit der vom Rat der EKD eingesetzten ad hoc-Kommission, deren Aufgabe es ist, die kirchlichen Ausbildungs- und Berufsprofile besonders im gemeindepädagogischen Kontext zu überdenken und auf zukünftige Anforderungen hin zu beschreiben. . Warum gehört der Satz von Frau Mogge-Grotjan in den Kontext von Überlegungen, die sich gerade mit der zukünftigen Ausrichtung der gemeindepädagogischen Berufe befasst? Auch deshalb, weil es außer wiederholten Äußerungen in Verlautbarungen und synodalen Beschlüssen, dass Diakoninnen und Gemeindepädagoginnen für die kirchliche Arbeit benötigt würden und dem auf der Landessynode 1981 beschlossenen Stellenschlüssel (s. § 2 Abs. 1 VSBMO) wenig strukturelle Geländer gibt und die Verunsicherung bei Anstellungsträgern - in der EKvW zu 54,6% Gemeinden, zu 34,7% Kirchenkreise und zu 10,7% Vereine und Verbände- und bei Mitarbeitenden hinsichtlich der Perspektiven dauerhaft erscheint. Aus der Sicht vieler gemeindepädagogischer Fachkräfte, besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird ihnen signalisiert, man setze mehr und mehr auf Ehrenamtlichkeit. Sie sollen sich um Ehrenamtliche kümmern, selbst aber formal möglichst unsichtbar sein. Das entspricht durchaus auch dem Ethos einer Zahl von Hauptberuflichen. Aber sie erleben andererseits eine Öffentlichkeit, die Kirche mit Pfarramt gleichsetzt, d.h. Pfarrerinnen und Pfarrer sind als kirchliches Personal wahrnehmbar; eine Gemeindepädagogin, die sich

jahren jahraus in ihrer Einrichtung um Jugendliche in schwierigen Situationen kümmert, sie begleitet und stabilisiert, wird dagegen selbst vom Presbyterium nicht immer ausreichend wahrgenommen.

Recht treffend beschreibt OKR'n Cornelia Coenen-Marx in ihrem Aufsatz „Zusammenarbeit unterschiedlicher Professionen“ die subjektive Wahrnehmung vieler Mitarbeitender: *„Angesichts des demografischen Wandels sind Mitarbeiter/-innen in der Jugendarbeit besonders von Veränderungsprozessen betroffen: teils auf Gemeinde-, teils auf Kirchenkreisebene oder bei Vereinen und Verbänden angestellt...erleben sie zum einen eine Verdichtung ihrer Arbeit im Kontext der Bündelung unterschiedlicher Arbeitsfelder, zum anderen wachsende Erwartungen im Blick auf Kompetenzen und Kooperationen, während zugleich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigungen und Zeitverträge wächst“* (Handbuch Jugend, Budrich Verlag 2013 S. 486)

Auf der anderen Seite ist immer wieder ein großes Bemühen von Gemeinden und Kirchenkreisen erkennbar, gute Rahmenbedingungen zu sichern und die Finanzierung einer auskömmlichen Stelle zu ermöglichen. Die Gesamtstellensituation in der EKvW entspricht der Richtlinie der VSBMO, auf vier Pfarrstellen mindestens eine für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit vorzuhalten.

## **2. Paradoxien: Nachwuchsfrage und Attraktivität von Stellen**

Wo bleibt der Nachwuchs? Das fragen Gemeinden und Kirchenkreise, die attraktive Stellen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen anbieten und nicht immer Bewerbungen von geeigneten potentiellen Mitarbeitenden vorfinden. Frau Coenen-Marx beschreibt treffend, was auch in der EKvW zu beobachten ist, wenn sie feststellt: *„Sozialpädagog/-innen...und Diakon/-innen finden in der Kinder- und Jugendhilfe der diakonischen Einrichtungen und Dienste nach wie vor attraktive Stellen.“* (ebd. 486). Auch künftige Absolvent/-innen der Evangelischen Fachhochschule in Bochum mit dem doppelten Bachelor in Sozialer Arbeit und Gemeindepädagogik und Diakonie entscheiden sich nicht immer für die berufliche Tätigkeit in der Jugendarbeit der verfassten Kirche, sondern sehen sich berufsbiografisch zunehmend in einer Vielzahl von Aufgabenfeldern verortet, selbst wenn sie den Weg ins Studium über das ehrenamtliche Engagement in der evangelischen Jugendarbeit gefunden haben. Angesichts des wahrnehmbaren Fachkräftemangels in der offenen Jugendarbeit entsteht derzeit in Düsseldorf ein von der dortigen Fachhochschule begleitetes Modellprogramm mit der Überschrift *„Berufsperspektive: Offene Kinder- und Jugendarbeit“* Auch evangelische Jugendarbeit steht nicht mehr unbestritten im oberen Drittel der beruflichen Optionen. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe. Zwei möchte ich heraus stellen. Zum einen erleben junge Ehrenamtliche vielfach Männer um die 50, die zwar mit Engagement ihren Dienst tun sowie wichtige Gesprächspartner und Seelsorger sind, bei denen sie aber wahrnehmen, dass es jenseits der

Jugendarbeit kaum berufliche Perspektiven gibt. Zum anderen hat sich die Vergütungsstruktur geändert. Die Einstiegsvergütung für Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst (SD-Gruppenplan) liegt deutlich über dem Entgeltgruppenplan 1.1 für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit. Ein dritter Grund findet sich im o.g. Zitat von Frau Coenen-Marx: Es gibt eine Reihe anderer Tätigkeitsfelder, die berufliche Perspektiven bieten. Diese Baustellen müssen angegangen werden. Die neue auf Initiative von Frau Dr. Will-Armstrong entstandene Webseite „bodenpersonal-gesucht“ will auch an dieser Stelle gegensteuern. Sie soll um eine schriftliche Version für die gemeindepädagogischen Berufe ergänzt werden, die vor allem auf persönliche Ansprache und Vernetzung setzt.

Das diametrale Paradoxem zeigt sich in der Statistik der in den gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern Tätigen. Während unter den jüngeren Mitarbeitenden eine signifikant hohe Fluktuation zu beobachten ist -von den zwischen 2005 und 2012 neu angestellten 251 Mitarbeitenden sind 33,5% wieder ausgeschieden, bei den in 2005 neu Angestellten sind es bis Ende 2012 56%- findet unter den erfahrenen Mitarbeitenden kaum ein Stellenwechsel statt. Ursächlich dafür sind die hinlänglich bekannten Bestimmungen des BAT-KF, die den Wechsel zu einem anderen kirchlichen Anstellungsträger faktisch sowohl die Arbeitsplatzsicherheit als auch das Einkommen betreffend ‚bestraft‘. Hinzu kommt, dass ein möglicher Wechsel vielfach wieder in die Jugendarbeit führt, aus der so mancher Mitarbeiter nach 15 – 20 Berufsjahren gerne heraus möchte, auch um Platz für Nachwuchskräfte zu machen. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden unter den Männern liegt derzeit bei 48 und unter den Frauen bei 44 Jahren. 82% aller nach VSBMO angestellten Mitarbeitenden sind ausschließlich oder überwiegend in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig. Eine Mitarbeiterin, 48, schreibt zum Thema Sicherheit hinsichtlich beruflicher Zukunft: *„Mein unbefristeter Arbeitsvertrag ist ja in diesen Zeiten schon mal ‚ne Menge. Berufliche Zukunft bedeutet aber auch Perspektive über Jugendarbeit hinaus. Und die habe ich (noch) nicht.“*

Ein deutliches Hindernis nicht nur für geeignete und motivierte Bewerber/-innen sondern auch für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der gemeindepädagogischen Arbeit sind die umfassende Anwendung der Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, dahingehend, dass Mitarbeitende ohne sachlichen Grund bis zu zwei Jahren angestellt werden können. Eine in den vergangenen Jahren zunehmende Zahl von Stellenbesetzungen geschieht in Teilzeit. Gemäß der zum Stichtag 31.05.2012 abgeschlossenen Erhebung sind 13,5% aller in Kirchenkreisen und Kirchengemeinden angestellten VSBMO-Mitarbeitenden, und zugleich 90% der neu Angestellten, befristet angestellt. 37% aller sind in Teilzeit angestellt, nicht wenige von ihnen unter prekären Bedingungen (Beispiel: Eine mit 50% Stellenumfang eingestellte Sozialpädagogin erhält derzeit eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 1.218,07 im ersten Anstellungsjahr und 1.550,20 im zweiten und dritten Anstellungsjahr). Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde

seinerzeit geschaffen, um der Wirtschaft die Möglichkeit der schnellen Reaktion auf den Markt zu ermöglichen, ohne dass die Firmen personalrechtlich an die Mitarbeitenden gebunden sein sollten, die zur Abdeckung von Spitzen eingestellt wurden. Es ist nach wie vor nicht einzusehen, warum dieses Instrument fast flächendeckend für die privatrechtliche Anstellung von kirchlichen Mitarbeitenden im VSBMO-Bereich Anwendung findet, zumal es de facto einen zeitlichen und administrativen Mehraufwand sowohl für die Entscheidungsgremien der Anstellungsträger als auch für die Mitarbeitenden in den Personalabteilungen bedeutet.

Wenn dann die Nachricht die Runde macht, dass zwei langjährig tätigen VSBMO-Mitarbeitenden von ihren Gemeindeleitungen aus betrieblichen Gründen gekündigt wurde –so geschehen aktuell im Juni 2013-, dann tragen solche Nachrichten zur Verunsicherung in der Mitarbeitergruppe bei.

### **3. Neue Aufgaben für VSBMO-Mitarbeitende – aber...**

Liegen nicht angesichts der biografischen Entwicklung wichtige Aufgabenfelder, wie z.B. die **Arbeit mit Erwachsenen und mobilen Senior/-innen** auf der Hand? Aufgaben, für die in der Jugendarbeit und damit in der Anleitung von Ehrenamtlichen erfahrene Fachkräfte geradezu prädestiniert sind. Auf diese wie andere neue Aufgabenfelder angesprochene Superintendent/-innen unterstreichen die geringen Spielräume auf Grund der Finanzlage. Die Wichtigkeit etwa der gemeindepädagogischen Arbeit mit Erwachsenen, auch mit Familien bleibt unstrittig. Aus solchen mehrfach vorkommenden Äußerungen ist ableitbar, dass die finanziellen Handlungsspielräume von Kirchengemeinden und Kirchenkreise durch Vorabzüge und andere langfristige Bindung von Kirchensteuermitteln keinesfalls weiter eingeschränkt werden dürfen. Allein die jährliche Steigerung der Pfarrstellenpauschale um 2000 Euro pro Pfarrstelle bedeutet bei 25 Pfarrstellen einen zusätzlichen Finanzbedarf, der einer vollen Stelle im privatrechtlichen Bereich entspricht.

In einzelnen Kirchengemeinden und Kirchenkreisen wird darüber nachgedacht, inwieweit **Gemeindepädagog/-innen und Diakon/-innen in die pastorale Versorgung der Gemeinden zur Unterstützung der Pfarrer/-innen** stärker eingebunden werden können. Der im § 15 VSBMO beschriebene Aufgabenkanon lässt das durchaus zu. Aber Diakon/-innen und Gemeindepädagog/-innen können und sollen selbst bei Beauftragung zum Dienst an Wort und Sakrament keine Pfarrstellen verwalten. Das gemeindepädagogische Vorzeichen, etwa die Konfirmandenarbeit oder die Arbeit mit Familien und anderen Erwachsenengruppen muss im Dienstauftrag Priorität behalten.

Die Kreissynode des Kirchenkreises Münster fasste auf ihrer letzten Tagung folgenden Beschluss: „Die Kreissynode bittet die Landesynode die Kirchenleitung mit der Prüfung folgender Sachverhalte zu beauftragen: 1) Unter welchen Bedingungen, insbesondere die Qualifizierung betreffend das Land NRW bereit

wäre, Jugendreferentinnen und Jugendreferenten als **Kirchliche Lehrkräfte für den Religionsunterricht** einzusetzen. 2) Wie eine entsprechende Qualifizierung möglichst berufsbegleitend durchgeführt werden kann.“ Etliche Gemeindepädagog/-innen und Diakon/-innen können sich vorstellen, auch Religionsunterricht an Schulen zu erteilen, z.B. in Verknüpfung mit ihrem originären Zuständigkeitsbereich Jugendarbeit. Für andere kann der Wechsel in den Schuldienst –als Personalentwicklungsmaßnahme- interessant sein. Allerdings müssen generell entsprechende berufsbegleitende Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden sein bzw. geschaffen werden. Gerade die in Frage kommende Zielgruppe der Gemeindepädagog/-innen hat i.d.R. eine noch junge Familie und kann sich z.B. eine Freistellung ohne Vergütung zur Vorbereitung auf den Schuldienst nicht leisten.

Ein weiteres Tätigkeitsfeld für Mitarbeitende nach VSBMO kann die **Schulsozialarbeit** werden. Fachlich stellen die Rahmenrichtlinien des Landes NRW fest, dass es sich dabei um sozialarbeiterische Tätigkeiten im Rahmen des allgemeinen Bildungsauftrags von Schule handelt. Strukturell nimmt die Zahl der Schulsozialarbeiter/-innen an kirchlichen Schulen zu. Die Frage ihrer Zuordnung beantwortet das zuständige Dezernat dahingehend, dass die Schulsozialarbeitsstellen nach Möglichkeit der VSBMO zugeordnet werden sollen. Kirchenkreise sind ansatzweise als Kooperationspartner in der Schulsozialarbeit tätig. Auch hier stellt sich die Frage nach der Zuordnung, die gem.§ 1 VSBMO eindeutig beantwortet wird. Es muss sich lediglich die entsprechende Erkenntnis durchsetzen, u.a. mit der Folge, dass Stellen in der Schulsozialarbeit gezielt auch für Diakon/-innen und Gemeindepädagog/-innen mit sozialarbeiterischem Fachhochschulabschluss ausgeschrieben werden. Praktisch kann die Verknüpfung der Schulsozialarbeit mit der gemeindlichen Jugendarbeit für alle Beteiligten ein Gewinn bedeuten.

Ein uneinheitliches Bild bietet die **Erwachsenenbildung**. In einzelnen Kirchenkreisen sind VSBMO-Mitarbeitende als Erwachsenenbildner angestellt, in anderen nicht. Auch hier ist die VSBMO in der Zuordnung eindeutig. Nicht nur § 1 sondern auch explizit § 15 Abs. 1 Buchstabe j) weisen die Erwachsenenbildung in Trägerschaft von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und landeskirchlichen Dienststellen –indirekt- in die Zuständigkeit der Ordnung. Allerdings ist die Vergütungsstruktur des den VSBMO-Tätigkeitsfeldern zugewiesenen Entgeltgruppenplan 1.1 nicht kompatibel mit der Vergütungspraxis in der Erwachsenenbildung. Diese sieht eine höhere Vergütung zu. Praktisch würde eine Entflechtung der Tätigkeit in der Erwachsenenbildung vom Entgeltgruppenplan 1.1 für Abhilfe sorgen (so lange der Entgeltgruppenplan 1.1 die Vergütung in der Erwachsenenbildung nicht abbildet).

Dass Gemeindepädagog/-innen und Diakon/-innen in einem Spektrum von wichtigen kirchlichen Aufgabenfeldern bestehen können, zeigt die Erfolgsgeschichte der geschäftsführenden kreiskirchlichen Jugendreferent/-innen. Mittlerweile gibt es solche Stellen –mit und ohne Personalverantwortung- in 25

westfälischen Kirchenkreisen. Die Geschäftsführenden beraten und unterstützen Kirchengemeinden, akquirieren Finanzmittel und sorgen für deren ordnungsgemäße Verwendung, sind in die Personalverantwortung eingebunden bzw. leiten Jugendreferate.

Die stärkere Einbindung von Gemeindepädagog/-innen und Diakon/-innen in die **gemeindemissionarische Arbeit** ist ebenso denkbar wie in der **Seelsorge** (z.B. in Krankenhäusern und Seniorenheimen) und geschäftsführenden Tätigkeitsfeldern (Leitung von Seniorenfreizeit- und Bildungsstätten). Um entsprechende Perspektiven zu entwickeln, bedarf es einer individuellen wie strukturellen Personalentwicklung, die Jahre im Voraus denkt und -auf der Basis von Konzeptionen- auf die Zukunft ausgerichtet ist. Personalplanungskonferenzen, wie sie die kirchlichen Berufsverbände auf Ebene der Kirchenkreise einfordern, weisen in eine Erfolg versprechende Richtung.

Jesus Christus kam in die Welt, um das Zerbrochene zu heilen, auch um zeichenhaft und antizipierend auf das Reich Gottes hinzuweisen, in dem Leben und volles Genüge sein wird (Joh.10,10). Darum ist jeder vom Burnout geplagte Pfarrer ein von dieser Geißel Geplagte zu viel. Gleiches gilt auch für die gemeindepädagogischen Fachkräfte und alle kirchlich Mitarbeitenden. Um diesem Phänomen prophylaktisch zu begegnen, bedarf es u.a. einer empathischen Personalführung und der entsprechenden Begleitinstrumente. Zu den Begleitinstrumenten wird zunehmend auch für nach VSBMO angestellte Mitarbeitende die landeskirchliche **Personalberatung**. Ich nehme diese durch die Landessynode 2005 geschaffene Institution zunehmend als wichtige beraterische Instanz für solche Mitarbeitende wahr, die über die allgemeine berufliche und teilweise seelsorgerliche Beratung im Kontext meines Auftrags spezifischer beraterischer Unterstützung bedürfen.

Noch kommt es häufig vor, dass VSBMO-relevante Stellen offen ausgeschrieben werden, ohne dass a) die kirchlichen Berufsbezeichnungen Diakon/-in bzw. Gemeindepädagog/-in als Qualifikationsvoraussetzung genannt werden oder b) eine vorherige Recherche z.B. im betroffenen Kirchenkreis bzw. Gestaltungsraum stattfindet, ob entsprechend für die Aufgabe qualifizierte Mitarbeitende vorhanden sind, die dann ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen werden können.

#### **4. Stellenausschreibungen und Anstellungen**

Die Internet-Stellenbörse für Kirche und Diakonie wurde im Jahr 2000 in Betrieb genommen. Sie erweist sich mehr und mehr als wichtiger Ort, um auf kirchliche Stellen wirksam und unentgeltlich aufmerksam zu machen. Eine Besonderheit der westfälischen vom Dezernat 32 betreuten Stellenbörse besteht darin, dass auch wechselfreudige Mitarbeitende ihr Profil einstellen können, sodass potentielle Anstellungsträger feststellen, ob jemand darunter ist, die / der für eine zu besetzende Stelle in Frage kommen könnte. Die Stellenbörse trägt dazu bei, dass auch potentielle Bewerber/-innen aus dem kirchlichen Umfeld auf kirchliche Stellen aufmerksam werden. Gäbe es dieses Instrument nicht, wäre die „Not“ vieler kirchlicher Anstellungsträger vermutlich größer. Dennoch zeigt sich, dass die den

Stellenwechsel beeinträchtigenden Bestimmungen des BAT-KF überarbeitet und der Entgeltgruppenplan an die allgemeinen Entwicklungen angepasst werden müssen, um dem kirchlichen Arbeitsmarkt mehr Leben einzuhauchen. Weiterhin ist Aufklärungsarbeit in Richtung Anstellungsträger erforderlich, denn noch zu häufig werden bei Stellenausschreibungen im VSBMO-Bereich die kirchlichen Berufsbezeichnungen nicht berücksichtigt. Beispiel: für eine Stelle in der offenen evangelischen Jugendarbeit wird ein/-e Sozialarbeiter/-in oder Sozialpädagoge/-in gesucht (aber keine Diakon/-in bzw. Gemeindepädagoge/-in).

## **5. Entwicklungen und ihre Begleiterscheinungen**

Die Landesynode 2011 hat verbindlich einen Stellenschlüssel für kreiskirchliche Funktionspfarrstellen empfohlen, davon aber die refinanzierten Schulpfarrstellen ausgeschlossen. Etwa ein Drittel der Kirchenkreise ist –noch- unter dem Soll. Zum 1.1.2015 soll der vorgesehene Korridor in allen Kirchenkreisen erreicht werden. Es ist dringend darauf zu achten, dass die Umsetzung dieser Beschlusslage nicht zu Lasten von Stellen gemäß VSBMO geht. Das würde z.B. dann der Fall sein, wenn ein geschäftsführender Jugendreferent mit Leitungsaufgabe eine/-n Pfarrer/-in in einer neu geschaffenen Funktionsstelle zur/zum Vorsetzen bekäme.

Abgesehen davon, dass entsprechend neu geschaffene Stellen sicherlich von der Pfarrstellenumlage betroffen wären und sich somit indirekt auf die Finanzierung von privatrechtlich Angestellten auswirken würde, gilt der besonderen Beobachtung auch die Umsetzung des NKF. Wer berät Presbyterien und KSV hinsichtlich der sachgerechten Umsetzung, damit nicht in Steine statt in Menschen investiert wird? Die in dem Zusammenhang erforderliche Ausweitung des Verwaltungsdienstes wirkt sich fiskalisch jetzt schon auf die Beschäftigungsmöglichkeiten weiterer kirchlich Mitarbeitender aus.

## **6. Ein mutiger Schritt**

wäre es, wenn die Presbyterien eine/-n Vertreter aus der Mitarbeiterschaft –es kann z.B. die/der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung sein- als ständigen Gast an den Sitzungen des Presbyteriums teilnehmen zu lassen. Das würde zu einem besseren Verständnis für Entscheidungen und zur stärkeren Identifizierung der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitgeber führen. Es wäre auch klug, die für die gemeindepädagogische Arbeit verantwortlichen Hauptberuflichen mindestens einmal pro Kirchenjahr in Anwendung des Art. 76 ins Presbyterium einzuladen, um aus erster Hand zu erfahren, was mit welchem Ergebnis stattfand, was konzeptionell dran ist und welche Ziele und Planungen verfolgt werden. Zugleich bekämen die Mitglieder des Presbyteriums die Möglichkeit einer persönlichen Wahrnehmung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters, die/der für einen wichtigen Arbeitsbereich zuständig ist. Ein entsprechendes Votum der Kirchenleitung würde sicherlich zur Stärkung der Sensibilisierung beitragen.

7. **Abriss von Schwerpunkten in der Tätigkeit als Beauftragter** (jenseits des sonstigen Alltagsgeschäftes)

7.1 seit Sommer 2012

- Beratung durch Besuche bei Superintendent/-innen und neu angestellten Mitarbeitenden
- Erarbeitung von Arbeitshilfen: Umgang mit Leitungsgremien; für Anstellungsträger, zur Nachwuchsgewinnung; (Weiterentwicklung des Berufsbildes)
- Mitwirkung der EKD-Beauftragtenkonferenz beim DEKT
- Administrative Unterstützung der Initiative Kirche braucht Vielfalt
- Schwerpunktberatung im Kirchenkreis Münster zum Thema Personalentwicklung
- Verantwortliche Mitwirkung bei Phase I der Aufbauausbildung

7.2 für das kommende Jahr

- Unterstützung bei der Implementierung von Personalplanungskonferenzen
- Begleitung bei der individuellen Personalentwicklung für Mitarbeitende: Verknüpfung von Hilfen.
- Unterstützung bei Konzeptionierung von gemeindepädagogischen Aufgabenfeldern, die unter Berücksichtigung der Jugendarbeit andere Arbeitsfelder erschließen.

Ganz allgemein gehört es zu den Aufgaben des Beauftragten, die gemeindepädagogisch verankerten Berufe Gemeindepädagog/-in und Diakon/-in, wenn diese in gemeindepädagogischen Feldern tätig sind, in die Entwicklungen und künftigen Anforderungsprofile hinein zu definieren. Das erfordert den Blick auf den kirchlichen und gemeindlichen Alltag, auf die beteiligten Menschen sowie die Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden.

Der folgenden Definition des Anforderungsprofils an Gemeindepädagogen durch Nicole Piroth und Matthias Spenn im Studienbuch Gemeindepädagogik, kann ich ausdrücklich zustimmen: *„Die Aufmerksamkeit professioneller Gemeindepädagoginnen und –pädagogen muss...angesichts der Pluralisierung von Lernangeboten und Bildungsanbietern im gesellschaftlichen Raum ganz grundsätzlich der Erkennbarkeit, Attraktivität und Zugänglichkeit gemeindlicher Lernorte und Bildungsorte gelten: ....Gemeindepädagogik tritt...für einen Perspektivwechsel ein, der Kirche und Gemeinde aus der Perspektive der Menschen betrachtet und vorhandene Zugangssperren und Sichtbehinderungen zu thematisieren und zu beseitigen sucht.“* (De Gryter Verlag 2012, S. 303 f) Sie schließen ihren Beitrag u.a. mit folgendem Satz: *„Die Kirche verfügt mit den Gemeindepädagoginnen und –pädagogen über eine Berufsgruppe, die aufgrund ihrer Ausbildung jene Kompetenzen mitbringt, die für die zukunftsfähige Gestaltung kirchlicher Bildungsangebote erforderlich ist.“*(S. 322)

Bielefeld, den 7. August 2013



## Anlage

### Vorläufige Erkenntnisse / Folgerungen aus den Gesprächen mit acht Superintendentinnen und Superintendents im 1.+ 2. Quartal 2013:

1. Kirchenkreise und Kirchengemeinden müssen ausreichend Finanzmittel zur Verfügung haben, um Personalplanung und –entwicklung für die privatrechtlich Angestellten zu betreiben. Weitere finanzielle Belastungen hätten unmittelbare Folgen nicht nur für die PE sondern auch für das vorhandene Personal. Hier ist Haushaltsdisziplin der Landesynode auch für den Pfarrdienst gefordert (s. 50% +).
2. Die Möglichkeiten der Fremdfinanzierung gemeindepädagogischer Arbeitsplätze scheinen -vor allem mit Blick auf die Jugendarbeit- ausgeschöpft zu sein. Schon jetzt bedeutet die Fremdfinanzierung und entsprechende vertragliche Bindung eine deutlich reduzierte Möglichkeit der Einflussnahme auf die Arbeitsschwerpunkte und PE-Möglichkeiten durch die kirchlichen Anstellungsträger.
3. Projekten wie den Hauptvorlagen -jetzt Familie- sollten Konzepte einschließlich Beratung folgen. Die Beratung bei der Konzeptentwicklung sollte die Frage der Personalausstattung zur Realisierung der Aufgaben und Ziele mit im Blick haben.
4. Kirchengemeinden und Kirchenkreise müssen Ideen entwickeln bzw. an die Hand bekommen, in welchen Arbeitsfeldern Gemeindepädagog/innen und Diakon/innen einsetzbar sind.
5. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bleibt ein herausragend wichtiges Arbeitsfeld. Die Transformation von Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als gemeindepädagogischen Teilbereich in ein umfassenderes Handlungsfeld (z.B. einschließlich Familie und/oder Senioren) muss vorangetrieben werden. Damit das gelingt, müssen sich alle, Entscheider, Mitarbeitende und strukturell Verantwortliche beteiligen.
6. Die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden hin zu neuen Aufgaben bedarf einer systematischen (Karriere)Planung mit entsprechenden Vorlaufzeiten.
7. Bisher nur zaghafte optionierte Arbeitsfelder wie z.B. Schulsozialarbeit, Religionsunterricht an Schulen und Erwachsenenbildung müssen verstärkt in die VSBMO-Zuständigkeit eingebunden werden.