

Fahrt voraus – mit Blick in den Spiegel

Am Ende einer Ära zieht man Bilanz. Nach über vierzig Jahren im kirchlichen Dienst, davon elfeinhalb Jahre im Landeskirchenamt, beginnt für mich persönlich ein neuer Zeitabschnitt. Da ist man geneigt, zurück zu schauen und zu fragen, was war gut, was weniger... Das will ich jetzt – nicht tun.

Stattdessen möchte ich Themen ansprechen, die sich aus der Wahrnehmung und Beobachtung als Beauftragter für die beruflich Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit ergeben

1. Rolle und Zuordnung des Beauftragten

Die Rolle des Beauftragten ist durch ihre Unbestimmtheit determiniert. Formal, im Organisationsduktus des Landeskirchenamtes ist die Stelle des Beauftragten der Verwaltung zugeordnet. Im Organigramm ist der Beauftragte dem aber Dezernat 32 zugeordnet, also gegenwärtig LKR Prof. Dr. Beese. Seine Aufgaben nimmt der Beauftragte auf der Basis der Dienstanweisung und in Absprache selbständig wahr. Er ist in der Themen- und Schwerpunktsetzung frei, seiner Verantwortung als Stimme der Mitarbeitergruppe folgend. Zugleich ist er als fachliche Instanz bei der Stellenentwicklung und Stellenbesetzung beteiligt. Er berät am Beruf Interessierte, Mitarbeitende ebenso wie Anstellungsträger, also Gemeinden, Kirchenkreise und landeskirchliche Dienststellen. Diese Aufgabe hat er auch gegenüber dem Landeskirchenamt und der Kirchenleitung.

Persönliches Resümé: Das Stellenkonstrukt wird der Aufgabenstellung weitgehend gerecht.

2. Arbeitskreis Gemeindepädagogik und Kommission für Aufbau- und Ergänzungsausbildung

Dankbar bin ich, mit dem Arbeitskreis Gemeindepädagogik neben der Kommission für die Aufbau- und Ergänzungsausbildung eine Fachgruppe zur Seite gehabt zu haben, die sich in gleicher Weise als fachliche und fachpolitische Seismographen und als Vordenkerteam versteht. Engagiert mitgedacht haben über elf Jahre Katrin Eckelmann, Hartmut Klar, Hans-Werner Ludwig, Jörg Patzwald und Heinz-Jürgen Uffmann. Von diesem Kreis sind viele Impulse ausgegangen, die zumeist in die Beratungen der Kommission eingeflossen sind, beispielsweise die Befragung der Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Fort- und Weiterbildungswünsche oder das auf der Webseite www.Gemeindepädagogik-Westfalen.de veröffentlichte Modul „Gelingende Anstellung“. Der AK hat Vorschläge für den Umgang mit dem Seelsorgegeheimnisgesetz ebenso entwickelt wie solche für die erforderliche Qualifizierung von Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen im Falle der Beauftragung gemäß dem Prädikantengesetz. Die Kommission hat zu Beginn dieses Jahres die Bedeutung des AK-Gemeindepädagogik unterstrichen.

Die zweimal jährlich tagende Kommission hat in den vergangenen Jahren ihrerseits Akzente gesetzt. Sie hat z.B. intensiv die Empfehlungen der EKD-Texte 118 beraten und gefolgert, dass die Frage der Anstellungsebene mit der der qualitativen Zukunftsfähigkeit gekoppelt werden soll, dass theologische wie pädagogische Standards im Rahmen von Ausbildung bzw. Studium EKD-weit beschrieben werden sollen; dass die in der VSBMO

verankerten Aufgaben der Kommission dahingehend geprüft werden, in wie weit sie den künftigen Anforderungen noch entsprechen. Konkret: Muss nicht aus der Kommission für die Aufbau- und Ergänzungsausbildung eine Kommission für diakonisch-gemeindepädagogische Berufe werden? Für die Zukunft wird es wichtig sein, dass der Aufgabenbereich der Kommission auch um die Zuständigkeit für die Personalentwicklung und -steuerung erweitert wird.

3. Personalplanung und –entwicklung als Dauerthema

Das Thema Personalentwicklung und -planung für die Mitarbeitenden zieht sich durch den ganzen Zeitraum meiner Tätigkeit als Beauftragter. Fragen sind u.a.: Wie wichtig ist die Mitarbeitergruppe für den kirchlichen Auftrag? Woran wird deren Wichtigkeit erkennbar? 2005 unternahm ich Antrittsbesuche bei den Superintendent/innen. Einer empfing mich mit den Worten: „Sie sind also der Vertreter einer verschwindenden Berufsgruppe“. Er rechnete angesichts der kirchlichen Finanzlage seinerzeit mit einer hohen Zahl von zu entlassenden Mitarbeitenden. Es sind tatsächlich Mitarbeiterstellen abgebaut worden mit teilweise dramatischen Folgen für die Betroffenen. Aber die Entlasswelle blieb Gott sei es gedankt aus.

Jedoch muss klar sein: Wenn Mitarbeitergruppen für die Erfüllung der kirchlichen Aufgaben wichtig sind, dann muss auch deren Finanzierung gesichert sein. Zu häufig wurden auch in den vergangenen Jahren Mitarbeitende trotz sprudelnder

Kirchensteuereinnahmen verunsichert: „Wir können Sie ggf nicht halten.“ Tatsächlich zeigt sich eine mittelfristig besorgniserregende Entwicklung in Kirchengemeinden: sie werden trotz zunehmenden Kirchensteueraufkommens ärmer. Folge: Teilzeitstellen, Befristungen bis zu Entlassungen in Einzelfällen. Was ist zu tun? Es braucht verlässliche Rahmenbedingungen für Personalplanung und –entwicklung. Es bedarf attraktiver Stellen, sonst werden wir immer schwerer Nachwuchs gewinnen. Darum müssen KG bereit sein, die Anstellungsebene beim Kirchenkreis anzusiedeln, wenn sie selbst keine attraktiven Stellen mehr bieten können. Kirchenkreise müssen durch Vorabzug Mittel entsprechend dem synodal vereinbarten Stellenschlüssel zur Verfügung haben, damit den Gemeinden Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen zur Seite stehen. Es wollte und will mir nicht einleuchten, warum sie weniger effektiv für die und in den Gemeinden tätig sein können, wenn ihr Anstellungsträger der Kirchenkreis ist.

Wenn allerdings eine Kreissynode sich auf die Anstellung auf Gemeindeebene verständigt, dann sollte sie sich an Erfolgsmodellen orientieren. Die Finanz- und Organisationsstruktur des Kirchenkreises Lüdenscheid-Plettenberg ist m.E. ein Erfolgsmodell. Vor sechs Jahren hat Superintendent Majoress das Modell auf dem Gemeindepädagogischen Forum vorgestellt. Nun ist der Kirchenkreis auf dem Weg, mit seinen Gemeinden eine systematische Personalplanung und –entwicklung auf die Schiene zu setzen.

4. Personalplanungskonferenz als mögliches Instrument der systematischen Personalentwicklung

Damit komme ich zu einem weiteren mir wichtigen Stichwort. Die Landessynode 2005 stellte fest: ...die Konzeptionen von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und der landeskirchlichen Ebene so aufeinander abzustimmen, dass eine integrierte Personalentwicklung möglich wird. Mehrfach wurde in Folgesynoden daran erinnert. Mitglieder der Kirchenleitung hielten zwischenzeitlich den damit verbundenen Anspruch für illusorisch. 2012 begannen die Vorstände der Berufsverbände zusammen mit Mitgliedern der Landessynode in der Initiative *Kirche-braucht-Vielfalt* einen gemeinsamen Denkprozess mit dem Ziel, dem 2005er Votum zur Realisierung zu verhelfen. Herausgekommen ist das Instrument der Personalplanungskonferenz. Hieran sollte festgehalten werden. Einen wichtigen Impuls erhielt die Verpflichtung einer umfassenden Personalplanung und –entwicklung durch den von Herrn LKR Beese in Zusammenarbeit mit OKR Wallmann und LKR von Bülow der LS 2015 vorgestellten Personalbericht. Seine mögliche mittel- bis langfristige Wirkung ist aus kirchen- und berufspolitischer Sicht nicht hoch genug einzuschätzen. Das gleiche gilt für die von der Dezernentengruppe angestoßenen Modellprojekte, die es Kirchengemeinden und Kirchenkreisen ermöglichen, in der Personalarbeit neue Wege zu denken und auch zu beschreiten. In dieser Angelegenheit Gemeinden und Kirchenkreise zu beraten, ist seit Mai 2016 an den Beauftragten gekoppelt und wird sicherlich eine wichtige Aufgabe für meinen Nachfolger Frank Fischer werden. Allerdings zeichnet sich schon ab, dass so manche gute Personalidee nur umgesetzt

werden kann, wenn auch Fördermittel zur Verfügung gestellt werden.

5. Jugendarbeit und andere Tätigkeitsfelder

Eine starke Kinder- und Jugendarbeit wird in unserer Landeskirche auch durch die vielen in diesem Arbeitsfeld beruflich Tätigen gewährleistet. 80 % aller gemeindepädagogisch Tätigen, rund 400 Kolleginnen und Kollegen sind für die Jugendarbeit tätig. Aber wie sieht es in anderen Aufgabenfeldern aus?

In den kommenden Jahren wird aufgrund der hohen Pensionierungszahlen bei gleichzeitig fehlendem Nachwuchs im Pfarrdienst zu entscheiden sein, ob die Aufgaben z.B. in den Seelsorgestellen erhalten bleiben sollen. Wo und wenn ja, zeigt sich eine berufliche Perspektive für erfahrene Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen, die bis in die 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts solche Aufgaben innehaben konnten oder inne hatten. Durch die große Zahl an Theolog/innen wurden diese Aufgaben in der Folge vielfach von Pfarrer/innen wahrgenommen. Allerdings sind so auch etliche Stellen gerade in den Seelsorgebereichen neu entstanden.

Inwieweit der Religionsunterricht an Schulen –z.B. als Teilaufgabe- als Aufgabenbereich für Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen. in den kommenden Jahren in den Fokus kommt, ist derzeit nicht absehbar. Die Zuständigkeiten der Länder jedenfalls führt EKD-weit betrachtet zu Kuriositäten: Während in der Württembergischen Kirche annähernd jede Diakonin und jeder

Diakon zur Erteilung von Schulunterricht verpflichtet wird, ist diese Tätigkeit in NRW für die Berufsgruppe derzeit noch undenkbar. In der Vergangenheit waren sich Kirchenleitung und Ministerium allerdings in dieser Sache auch einig.

Wie sieht ein gemeindlich gedachtes Zukunftsmodell aus, wenn man an größer werdende Gemeinden bei abnehmender Pfarrerrzahl denkt? Herr LKR Beese hat den Begriff der multiprofessionellen Teams geprägt. Pfarrer/innen, Gemeindepädagog/innen respektive Diakon/innen, Kirchenmusiker/innen und Küster/innen bilden ein Team, in dem die Aufgaben entsprechend der Qualifikationen und Herausforderungen professionell aufgeteilt werden. Solche Teambildungen können eine angemessene Antwort auf die Herausforderungen sein. Aber Teamarbeit muss eingeübt werden. Und das ist auf der Basis des unterschiedlichen Dienstrechts eine prickelnde aber lohnenswerte Aufgabe.

Eine Möglichkeit der Neuaufteilung von Aufgaben kann in dem Tätigkeitsprofil „Gemeindemanager/in“ gesehen werden. Ein Expertenteam hat das Tätigkeitsprofil in den vergangenen Monaten entwickelt. Nicht im luftleeren Raum, sondern weil ein Bielefelder Gemeindepädagoge seit zwei Jahren in dieser Rolle zum Segen der Gemeinde tätig ist. Und weil auch anderswo die Frage nach hauptberuflicher Unterstützung der kirchlichen Leitungsaufgaben gestellt wird. Zu den möglichen Aufgaben zählen z.B. organisatorische Unterstützung des Presbyteriums, Management der gemeindlichen Liegenschaften, Koordinierung, Vernetzung und Begleitungen der Ehrenamtlichen.

Gemeindepädagogik geht von einem ganzheitlichen Ansatz aus. Die geschieht zukünftig zunehmend an der Schwelle von binnenkirchlicher und außerkirchlicher Öffentlichkeit. Gemeindepädagogik hat nicht nur die Kerngemeinde oder spezielle Zielgruppen im Blick sondern auch das soziale Umfeld, die Lebenssituation der Menschen. Sie bietet niederschwellige Anlaufmöglichkeiten. Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen sind in diesem Bereich die natürlichen Partner/innen. Sie sorgen gemeinsam mit der Diakonie dafür, dass die Außenwelt der Gemeinde im Blick der gemeindlichen Aktivitäten bleibt, und das Kirchengemeinde das Image einer an den Bedürfnissen der Menschen interessierte Institution ist.

6. Gemeindepädagog/in kann Jugendarbeit und mehr

Gemeindepädagog/innen und Diakoninnen können auf Grund ihrer Qualifikationen in vielen Bereichen tätig werden. Es ist das Verdienst der Verantwortlichen in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts, das die VSBMO im § 15 einen Katalog von möglichen Aufgaben bereithält. Da stehen Verkündigungsschwerpunkte neben offener Arbeit, volksmissionarische Aufgaben neben diakonischen Aufgaben, kirchlicher Unterricht neben Jugend- und Erwachsenenbildung. Von großer Weitsicht zeugt, dass der Katalog der möglichen Aufgaben nicht abgeschlossen ist. Entsprechend lautet der letzte Spiegelstrich „o) andere der Ausbildung entsprechende Aufgaben.“

7. Berufsbilder ergänzen sich

Mancherorts ist in der jüngeren Vergangenheit wieder die Diskussion entfacht, ob man nicht mit einem Berufsbild, und das heißt dann, mit dem des /der Diakon/in zurecht käme. Ich halte es für eine besondere Errungenschaft in unserer Landeskirche, dass wir beide Berufsgruppen, also Gemeindepädagog/Innen und Diakon/innen gleichwertig im gemeindepädagogisch-diakonischen Feld haben: Diakone mit dem Diakonat im Gepäck, Gemeindepädagogen mit dem ihnen zugeordneten pädagogischen Profil. Wir sollten das auch in Zukunft als Reichtum erachten und nicht in konkurrierende Haltungen verfallen. Nachfolger Frank Fischer hat übrigens, wie viele weitere Mitarbeitende, beide Anstellungsberechtigungen. Der Rat der EKD hat in den schon o.g. Texten 118 bestätigt, dass diese beiden Berufsbezeichnungen EKD-weit verwendet werden sollten.

8. VSBMO

Die Ordnung für Ausbildung und Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, kurz die VSBMO ist in die Jahre gekommen. Manche dort aufgeführte kirchliche Ausbildungsstätte gibt es nicht mehr. Auch der in der Ordnung benannte Zusatzstudiengang Religions- und Gemeindepädagogik der EFH-Bochum ist längst ein eigenständiger Studiengang Gemeindepädagogik und Diakonie. Die VSBMO muss also überarbeitet werden. Und vielleicht findet sich eine bessere, leichter nachvollziehbare Bezeichnung. Denn wer weiß schon, wie

VSBMO in Langfassung heißt. Aber an die Überarbeitung sollte mit Augenmaß herangegangen werden, damit nicht Errungenschaften über Bord gehen, die für die berufliche Qualität und die besondere Rolle der gemeindepädagogischen Fachkräfte stehen. Beispielsweise das Recht auf Qualifikation zum Erwerb der Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagog/in, das Recht auf bis zu 14 Fortbildungstage pro Jahr und sogar die Verpflichtung zur kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung. Ein weiteres Beispiel ist die festgeschriebene unmittelbare Beteiligungsverpflichtung durch die Leitungsgremien, wenn es um wichtige Fragen des Arbeitsbereiches geht und das jederzeitige Antragsrecht, ein Thema im Leitungsgremium persönlich einzubringen.

Es ist allerdings auch dringend an der Zeit, dass Presbyterien wie Kreissynodalvorstände eine selbstverständliche Kultur der Mitarbeiterbeteiligung entwickeln. Es ist erschreckend, in wie vielen Gemeinden nach wie vor auf die Fachlichkeit der Mitarbeitenden im Zuge von Entscheidungsfindungen verzichtet wird. Das führt zu Frustrationen und innerer Immigration bei den Mitarbeitenden, zu Reibungsverlusten und es entspricht nicht einer modernen Personalführung. Was in jedem Industrie- und Dienstleistungsbetrieb selbstverständlich ist, um Qualität zu garantieren, sollte auch in der Kirche selbstverständlich sein, nämlich die Berücksichtigung und Inanspruchnahme der Fachlichkeit der Mitarbeitenden.

9. Zusammenfassung: Die Herausforderungen

- a. Junge Menschen für die berufliche Tätigkeit in kirchlichen Berufen, hier als Diakon/in oder Gemeindepädagog/in begeistern
- b. Absolvent/innen von Studien und Ausbildungsstätten für die Tätigkeit in diakonisch-gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern gewinnen
- c. Dazu gehören attraktive Anstellungsträger und attraktive Anstellungsverhältnisse
- d. Ein praktizierender von Stimmungs- und Finanzlagen weitgehend unabhängiger Stellenschlüssel in jedem Kirchkreis
- e. Jeder Arbeiter ist seines Lohnes wert. Welches Lohnes sind Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen wert? Die Vergütungsstruktur muss die Qualifikationen ebenso berücksichtigen wie das Umfeld. Es kommt zu einer Unwucht, wenn z.B. Sozialarbeiter/innen im Sozialdienst besser vergütet werden als Gemeindepädagog/innen mit doppelter Hochschulqualifikation.
- f. Strukturelle und individuelle Personalentwicklung „Einmal Jugendarbeit, immer Jugendarbeit“ ist ein geflügeltes Wort für fehlende strukturelle Personalentwicklung. Wenn wir auch künftig gut ausgebildete Menschen für den diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst dauerhaft gewinnen wollen, müssen ihnen berufliche Perspektiven jenseits der Jugendarbeit geboten werden. Das geschieht, wenn strukturelle und individuelle Personalentwicklung

zusammenfließen. Die Erfahrungen und Diskussionen in der jüngeren Vergangenheit zeigen, dass viele Gemeinden und sogar einzelne Kirchenkreise diese Aufgabe nicht alleine leisten können. Strukturelle Personalplanung und –entwicklung gehört auf Kirchenkreis- bzw. Gestaltungsraumebene, damit sie funktioniert.

- g. Fortbildungsprogramm für erfahrene / älter werdende Mitarbeitende
Angesichts der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters haben heute 45 – 50jährige Mitarbeitende noch eine weite Berufsstrecke vor sich. Mit ihnen und für sie müssen m.E. besondere Fort- und Weiterbildungsprogramme entwickelt werden, die dazu beitragen, dass man und frau im mittleren Alter mit Neugier und Interesse auf die berufliche Zukunft schaut.

Ich danke euch und Ihnen für die Aufmerksamkeit.

Lothar Schäfer

Villigst, den 20.6.2016