

Statistikbericht

zur Erhebung der Stellen gemäß VSBMO in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen der EkvW und weiterer relevanter statistischer Daten

In zweijährigem Abstand werden die Kirchenkreise gebeten, den aktuellen gemäß VSBMO beschäftigten Mitarbeiterbestand zu melden.

Um einen aussagekräftigen Zahlenspiegel zu bekommen, wurde die Liste in den vergangenen Jahren differenziert, zuletzt in der Grobaufteilung nach Arbeitsfeldern.

Um die Akzeptanz der Bearbeitung hoch zu halten, erhalten die Personalabteilungen und die geschäftsführenden Ebenen zugleich mit der Anfrage den gemeldeten Personalstandsbogen vom vorletzten Jahr zur Verfügung, verbunden mit der Bitte, vor Meldung der aktuellen Daten an die Landeskirche einen Abgleich untereinander vorzunehmen. So ist gewährleistet, dass die Angaben zu den Mitarbeitenden weitgehend passgenau vorgenommen werden.

Erhebungsdefizite

An Hand der vorliegenden Statistik lassen sich keine Aussagen zu Frauen- und Männeranteilen treffen. Unter Gendergesichtspunkten ist das sicherlich wünschenswert und wird so bald wie möglich realisiert. Es ist davon auszugehen, dass die Datensätze in KIDAT absehbar vollständig zur Verfügung stehen werden, sodass Abfrage und Auswertung der Daten auf Knopfdruck geschehen können.

Bewertungsschärfere Informationen wären ebenfalls wünschenswert im Kontext der Refinanzierung.

- a) Sind es öffentliche Mittel oder Spenden oder Vereinsbeiträge?
- b) Wie hoch ist der Refinanzierungsgrad?

Diese Daten werden bisher nicht abgefragt, um einen möglichst hohen und zeitnahen Rücklauf zu gewährleisten. Es zeigt sich tendenziell: je mehr Daten gewünscht werden und um so mehr sie umfangreiche Recherchen erfordern, desto geringer ist die Bereitschaft, sich der Mühe zu unterziehen.

Zur vorliegenden Statistik 1 und 2:

1. Der Vergleich der Momentaufnahmen Sommer 2008 (1.8.08) zu Sommer 2010 (31.7.) zeigt einen **leichten Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse von 429 auf 435**. Auch die Zahl der Vollzeitstellen ist um vier auf 280 gestiegen.

Kommentar Eine erfreuliche Entwicklung, der allerdings eine aus Sicht der Mitarbeitenden subjektiv große Arbeitsbelastung gegenübersteht. Ein Indikator dafür, dass es sich dabei vielfach nicht um das „übliche Gestöhne“ handelt, ist die geringe Fortbildungsfreude, angefangen bei der Aufbauausbildung.

2. Deutlichere Verschiebungen gibt es auf der Anstellungsebene. Waren bei Gemeinden 2008 noch 142 Mitarbeitende angestellt, so sind es 2010 noch 126. Leicht um fünf gestiegen ist die Zahl der Anstellungen auf Kirchenkreisebene. Ein **deutlicher**

Anstieg von Beschäftigungsverhältnissen zeichnet sich **bei (Förder)Vereinen und Verbänden ab: von 28 auf 42 Anstellungsverhältnisse, ein Anstieg von 66%.**

Diese Anstellungsverhältnisse geschehen im unmittelbaren Kontext der verfassten Struktur, da sie von den kreiskirchlichen Personalverwaltungen mitbetreut werden.

Kommentar Diese Ziffer entfaltet ihre Bedeutung erst im Zusammenhang der Gesamtzahl refinanzierter Beschäftigter. Die Stellen von 168 Mitarbeitende und damit mehr als 38% werden in unterschiedlichem Umfang refinanziert. Refinanzierung bedeutet immer eine latente bis deutlich maifeste Abhängigkeit von den Geldgebern und im Falle der öffentlichen Mittel auch eine inhaltliche Abhängigkeit. Wenn z.B. kirchliche Jugendarbeit auch solche in Konzeption und Praxis sein und bleiben soll, dann ist die formale Gewährleistung dafür eine weitgehende Finanzierung mit Kirchensteuern.

3. Die Zahl der **Teilzeitbeschäftigungen** von 19,5 bis 39 Wochenstunden hat um 11 abgenommen und liegt nun bei 121, während die Zahl der geringen Beschäftigungsverhältnisse -gleich weniger als 19,5 Wochenstunden- von 21 auf 34 gestiegen ist.

Kommentar Zur möglichen Problematik von Teilzeitbeschäftigung ist viel gesagt und geschrieben worden. Sie kann segensreich sein

- a) wenn Mitarbeitende aufgrund ihrer persönlichen Rahmenbedingungen eine Teilzeitbeschäftigung wählen können und
- b) zur Abdeckung von kurzfristigen personellen (Mehr)Bedarfen.

In allen anderen Fällen ist sie häufig ein schlechter Kompromiss für die Mitarbeitenden und ihr Klientel.

4. **56 VSBMO-Mitarbeitende** waren zum Stichtag in 2008 **befristet** angestellt. **46 waren es zum Stichtag in 2010.**

Kommentar Die Verringerung der befristet Angestellten ist eine gute Nachricht. Aber noch ist es zu früh, daraus einen Trend bestimmen zu können. Jedoch stellen immer mehr Gemeinden und Kirchenkreise fest, dass sie fast chancenlos hinsichtlich guter Bewerber/innen sind, wenn sie eine befristete Stelle ausschreiben. Das Problem potenziert sich, wenn die befristeten Stellen auch noch in Teilzeit zu besetzen sind.

5. Bei den Benennungen der Arbeitsfelder fällt auf, dass der Bereich **Konfirmandenarbeit von 69 auf 84 besonders zugenommen**, aber noch nicht wieder den Stand von 2006 erreicht hat. Damals waren 95 Mitarbeitende in der Konfirmandenarbeit tätig. Der Anteil der Arbeit **mit Eltern hat sich von 42 auf 23 fast halbiert**. 2006 waren 37 VSBMO-Mitarbeitende auch mit Eltern tätig.

Kommentar Diese Zahlen sind, wie auch andere, in ihrer absoluten Aussage unter dem Vorbehalt einer relativen möglichen Fehlerquote zu sehen. Aber auch dann kann zumindest Bewegung abgelesen und dahingehend interpretiert werden, dass vor Ort viel Flexibilität hinsichtlich der Schwerpunktsetzungen einer Reihe von VSBMO-Mitarbeitenden erforderlich ist.

6. Der auf der vorliegenden Datenlage errechnete Umfang an **Vollzeitstellen durch Umrechnung aller Stellen auf Vollzeitstellen entspricht 370,12 Stellen, was eine Zunahme von rund zehn Stellen bedeutet.** Wie sich diese Daten mit Blick auf die Pfarrstellen bewerten lassen, muss vom aktuellen Pfarrstellenspiegel her betrachtet werden. Legt man die auf volle Stellen umgerechneten Pfarrstellen von Anfang 2009 zu Grunde und lässt die Pfarrer/innen in Entsendungsdienst und mit Beschäftigungsauftrag unberücksichtigt, bildet sich ein Verhältnis von 1:3,7 ab. **Der 1997 und 1998 geführten Diskussion folgend, müssten viele der letzt genannten Pfarrstellen in den Schlüssel einbezogen werden.** Seinerzeit lautete ein Argument für die Nichteinrechnung, die Pfarrer/innen im Entsendungsdienst würden nur vorübergehend in den Gemeinden und Kirchenkreisen tätig sein. Längst haben sich allerdings vielerorts langfristige Beschäftigungen mit besonderen Aufgabenstellungen etabliert (s. auch Hinweis von Frau OKR'n Wallmann auf der Landessynode 2009).

7. **Grund- und Endqualifikationen der Mitarbeitenden nach VSBMO,**

s. Statistik, Anlage 3

Grob unterschieden gibt es zwei personelle Zugänge zu VSBMO-Stellen. Der klassische Weg läuft über diakonische und missionarische Ausbildungsstätten. Der andere Weg führt über den Fachhochschulabschluss in Sozialer Arbeit. Vergleicht man die Daten von 1999 mit denen von 2010, so lässt sich eine handfeste Entwicklung feststellen. **Von den in 1999 573 Beschäftigten waren 316, gleich 55% Absolvent/innen missionarischer und diakonischer Ausbildungsstätten, 257, gleich 45% brachten eine sozial-pädagogische Qualifikation mit. Bis 2010 hat sich das Verhältnis annähernd umgekehrt: von den 486 erfassten Mitarbeitenden sind 231, gleich 47,5%, Absolvent/innen diak. und mission. Ausbildungsstätten und 255, gleich 52,5%, haben primär eine pädagogische Qualifikation.**

Kommentar Zum einen säkularisiert sich der Zugang zum Arbeitsfeld in Gestalt der Präferenz. Der deutliche Stellenabbau in den vergangenen Jahren geschah mehr zu Lasten der Absolvent/innen kirchlicher, diakonischer und missionarischer Ausbildungsstätten. Zum Anderen verdeutlichen die Zahlen das fortdauernde Erfordernis der Aufbauausbildung. Auf dem Selbstverständnis beruhendes Ziel muss es sein, die Zugangszahlen der Absolvent/innen von kirchlichen, diakonischen und missionarischen Ausbildungsstätten möglichst hoch zu halten. Als Faktor zählt auch die Attraktivität eines Arbeitsplatzes in der EkvW.

8. **Altersstruktur, Personalentwicklung und Nachwuchsförderung,**

s. Statistik Anlage 4

Die Altersstatistik der VSBMO-Mitarbeitenden weist in den nächsten Jahren eine moderate Ruhestandsrate aus, die sich bis zum Jahr 2026 dynamisiert. **Bis 2015 werden voraussichtlich 43 Mitarbeitende die Altersgrenze für den Ruhestand erreichen. 2021 werden es 98 sein, 2026 allerdings 195 der zur Zeit beschäftigten VSBMO-Mitarbeitenden.** Ab 2021 wird das ruhestandsfähige Alter 66 Jahre sein.

Nimmt man die in 2009 (Erfassungszeit) **38 bis 50jährigen** in den Fokus, so ist festzustellen, dass sie **mit 264 die Mehrheit der insgesamt 503 erfassten Mitarbeitenden** stellen. **Ganze 78 Mitarbeitende sind jünger als 38 Jahre.**

Wenn dann realisiert wird, dass 85% aller VSBMO-Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind, bestätigt sich ein **doppeltes Problem.** Es gibt für

die große Gruppe der 38 bis 50jährigen **keine nennenswerte Personalentwicklung**, die aber dringend notwendig wäre. Viele von ihnen werden ohne Veränderungsperspektive in der Jugendarbeit alt und prägen diese. **Jüngere bekommen weniger attraktive Arbeitsplätze** und sind entsprechend hoch fluktuativ. (Bsp.: Von den in 2008 ausgeschiedenen 23 Mitarbeitenden waren 11 nur bis zu 5 Jahren in ihrer Stelle.)

Kommentar Aktuelle soziologische und sozialpsychologische Studien weisen in Folge der demografischen Entwicklung auf das zunehmend große Potential der 50plus-Generation hin, die sich in bescheidener Zahl in unseren Gemeinden i.d.R. als ehrenamtlich Mitarbeitende zeigt. These: Wer sich in der Familien- und Berufsphase von der Kirche entfremdet hat, wird auch danach nicht ohne Anstrengungen der Gemeinden sowohl spirituell als auch in Raum und Zeit wieder ein Zuhause in der Kirche finden. Diesen Menschen muss sich Gemeindepädagogik viel stärker zuwenden. Hier sind erfahrene Mitarbeitende wichtig.

Die Nachwuchsgewinnung und –förderung ist ein unverzichtbares Gebiet. Eine Möglichkeit besteht in der alten über Jahrzehnte gepflegten Tugend, dass erfahrene Hauptberufliche fähige und engagierte Ehrenamtliche einladen, sich mit dem Gedanken der Hauptberuflichkeit zu beschäftigen, und diese im Falle der Entscheidung für eine kirchliche Ausbildung auch begleiten. Dieses „System“ ist im Zuge der vielen Verunsicherungen der gegenwärtigen Mitarbeiterschaft weitgehend zusammengebrochen.

Um Nachwuchsgewinnung erfolgreich zu betreiben, bedarf es vor allem des Vertrauens, dass Kirche auch künftig auf Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit setzt. Ein sichtbares Zeichen dafür ist die Existenz des Fachbereiches Gemeindepädagogik und Diakonie an der Evangelischen Fachhochschule in Bochum sowie die Förderung von diakonischen und missionarischen Ausbildungsstätten. Weder das eine noch das andere darf in Frage gestellt werden.

Nachwort

Motivierte und engagierte Mitarbeitende fallen nicht vom Himmel.

Sie selbst müssen „die Liebe Gottes zu den Menschen“ mitbringen, lebbar werden lassen und Kirche mit ihren Gaben, Fähigkeiten und Fertigkeiten mitgestalten wollen.

Aber es geht nirgendwo ohne förderliche Rahmenbedingungen. Diese zu schaffen und zu erhalten ist Aufgabe der Leitungsverantwortlichen auf allen kirchlichen Ebenen.

Anlagen:

1. Anstellungsstatistik der Kirchengemeinden und Kirchenkreise 2008
2. Gleiche Anstellungsstatistik 2010
3. Statistik der Ausbildungsqualifikationen 1999-2010
4. Statistik der Altersstruktur, Erhebung 2009