

Der Beauftragte für die hauptberuflich Mitarbeitenden
In Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit in der EKvW
Lothar Schäfer
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Bericht für die Evangelische Kinder- und Jugendkonferenz vom 24. – 26. Oktober 2008 in Nordwalde

Wer tanzt ums Goldene Kalb?

Die finanzwirtschaftliche Lage unserer Landeskirche hat sich Gott sei Dank in den vergangenen zwei Jahren deutlich besser entwickelt, als noch 2005 angenommen werden konnte. Auch in diesem Jahr fällt das Kirchensteueraufkommen nach bisheriger Schätzung deutlich höher aus, als im Haushalt veranschlagt.

Die Haushaltszahlen sind auch ein Indikator für die Zahl der angestellten und neu eingestellten Mitarbeiter/innen im VSBMO-Bereich. Es war ein Aufatmen spürbar. Gemeinden und Kirchenkreise bekamen und bekommen ein wenig mehr Luft für personalpolitische Maßnahmen.

Nun lassen die Entwicklung im Banken- und Börsensektor wieder Sorgenfalten entstehen. Es steht zu befürchten, dass die Entwicklungen dort, nachdem der Turbokapitalismus wie das Goldene Kalb jahrelang gefeiert und umtanzt wurde (s.a. Ex. 32), -mit leichter Verzögerung- auf die Wirtschaft durchschlagen, mit dem Ergebnis geringerer Steuer- und damit auch geringerer Kirchensteuereinnahmen.

Um so wichtiger werden Konzeptionen auf allen kirchlichen Ebenen, die auch für den Personalbedarf klare Aussagen enthalten. Denn, es kann nicht sein, dass über hauptberufliches Personal je nach Kassenlage entschieden wird. Damit kommen wir zur Stellenentwicklung.

1. Anstellungen im VSBMO-Bereich: Zahlen, Entwicklungen, Markierungen

In 2007 sind 32 VSBMO-Mitarbeitende neu angestellt worden, in 2008 sind –Stichtag 25. September- 21 Neuanstellungen zu verzeichnen. Das sind zunächst ermutigende Zahlen. Sie unterstreichen, dass hauptberuflich Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen benötigt, und Anstrengungen zur Besetzung oder gar Schaffung von Stellen unternommen werden.

Die Wermutstropfen:

In 2007 sind fast gleich viel Kündigungen wie Anstellungen erfolgt. Nur bei sechs der 32 Beendigungen ist eine Weiterbeschäftigung im kirchlich-diakonischen Bereich erfolgt. Davon wechselten lediglich drei Mitarbeitende an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der EKvW.

Die Mehrzahl der neuen Anstellungsverträge (in 2007: 23) sind mit **Befristungen** versehen, vielfach auch dort, wo der sachliche Grund z.B. nicht in der Elternzeitvertretung anderer Hauptberuflicher zu erkennen ist. Die Folge: Mitarbeitende mit einer Vertragslaufzeit von bis zu zwei Jahren kommen an ihrem Arbeitsplatz gar nicht erst richtig an und haben kaum die Chance in der knappen Zeit eine nachhaltige Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aufzubauen.

Die Mehrzahl der neuen Anstellungsverhältnisse sind **Teilzeitanstellungen**, darunter eine Reihe von nicht mehr Existenz sichernde Anstellungsverhältnisse. Mit der Folge, dass sich Mitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt eine weitere Beschäftigung suchen müssen, um ihren Lebensunterhalt zu erwirtschaften. Das kann zu Lasten der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gehen, weil dort ein gewisses Maß an Flexibilität erforderlich ist.

Beispiel eines Paradoxums: Anstellungsträger beschwerten sich, dass sie keine oder nur sehr mühsam geeignete Bewerber/innen finden. Auf Nachfrage wird deutlich, sie haben eine befristete Teilzeitstelle (19,25 Wochenstunden) ausgeschrieben haben.

Was ist zu tun?

Es müssen **a) Existenz sichernde Arbeitsstellen vorgehalten werden, d.h. mindestens 75% einer Vollzeitstelle und**

b) befristete Anstellungen auf das erforderliche Maß zurück gefahren werden.

Anstellungsträger oder zumindest die Koordinationsebene für die gemeindepädagogischen Fachkräfte sollte der Kirchenkreis sein, eine mehrfach wiederholte Anregung der Landessynode seit einer geraumen Zeit von Jahren. Kreiskirchliche Personalsteuerung kann eher bewirken, dass Existenz sichernde Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Das Argument, man wisse nicht, ob man in zwei Jahren die Mittel noch aufbringen könne, ist nicht tauglich für eine befristete Anstellung. Ebenso wenig kann als Argument gelten, man habe durch die befristete Anstellung quasi eine Verlängerung der Probezeit erreicht. Rechtlich ist das falsch, sachlich (Stichwort Dienstgemeinschaft) bedenklich.

Der letzte hier zu benennende Wermutstropfen ist **die Tatsache des** –landeskirchen weit betrachtet- **weiteren Abbaus von Arbeitsplätzen**. Konnten mit Stichtag vom 1.11.2006 noch 455 hauptberuflich Mitarbeitende in den Kirchenkreisen und Gemeinden gezählt werden, so sind es nach neuester Erhebung vom 1.8.2008 433 Mitarbeitende.

2. Personalplanung und Personalentwicklung

Das Gemeindepädagogische Forum am 18.02.2008 hatte dieses zum Thema, weil vor allem **das Instrument der Personalentwicklung in unserer Kirche deutlich verbessert werden** und mancherorts überhaupt erst entdeckt werden muss, so auch die pauschale Feststellung des Forums. Deutlich wurde auch, wer als Mitarbeiter/in darauf wartet, dass der kirchliche Anstellungsträger die Initiative etwa zum Wechsel in eine neue Aufgabe ergreift, erliegt weitgehend einem Irrtum. Statt dessen **ist die Eigeninitiative erforderlich**. Die allerdings bedarf der unterstützenden Instrumente und der Begleitung.

Wie groß der Handlungsdruck werden kann, lässt sich daran ablesen, dass von den insgesamt in der EKvW angestellten 503 Mitarbeitenden nach VSBMO 61% das vierzigste Lebensjahr zu allermeist deutlich überschritten haben. Für die große

Mehrzahl von ihnen bedeutet es nach gegenwärtigem Muster, bis zur Verrentung mit 65 und später mit 67 hauptberuflich in der Jugendarbeit tätig bleiben.

Dieses Faktum ruft nach Programmen, die natürlich Geld kosten, welches zumindest auf landeskirchlicher Ebene aus bekannten Gründen nicht vorhanden ist. **Für die erfahrenen gemeindepädagogischen Fachkräfte muss es neben der Jugendarbeit weitere Perspektiven nach der beruflichen Lebensmitte geben.** Beispiel: in der Arbeit mit jungen mobilen Senior/innen, die sich an vielen Orten tummeln, aber nur in sehr bescheidenem Umfang in der Kirche. Nur, entsprechende Stellen gibt es dafür kaum. Andere Landeskirchen sind da weiter, wie z.B. die Evangelische Kirche in der Pfalz, wo in jedem Kirchenkreis **Seniorenreferentenstellen** geschaffen und mit erfahrenen Gemeindepädagog/innen besetzt werden, oder wie unsere Nachbarkirche im Rheinland, wo etwa 1/3 der pädagogischen Mitarbeiterinnen –auch- in der **Erwachsenenarbeit** tätig sind.

Wir, allem voran die zuständige Dezernentin, Frau Dr. Will-Armstrong, setzen auf **Kirchenkreise, in denen überzeugende Modelle für Personalentwicklung entstehen**, und die darin auch landeskirchlich unterstützt werden.

Möglicher Weise können wir schon in 2009 ein sog. **Standortseminar** für Mitarbeitende ab 40 Jahren landeskirchenweit anbieten. Konzeptionelle Überlegungen dazu reifen mit Unterstützung durch die Leitung der Diakonengemeinschaft Nazareth in Bielefeld-Bethel. Dort verfügt man über erste Erfahrungen mit dem Instrument. Standortseminare sind Orte, wo Raum und Zeit ist, die gegenwärtige berufliche Situation und die beruflichen Perspektiven zu reflektieren und Maßnahmen der Personalentwicklung zu vereinbaren.

Ein westfälischer Kirchenkreis hat in den vergangenen zwei Jahren fast alle hauptberuflichen Stellen -durch die anstellenden Gemeinden- abgebaut. Den Mitarbeitenden wurde betriebsbedingt gekündigt. Die Sommersynode 2008 des Kirchenkreises Wittgenstein hat aber festgestellt, dass es für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kirchenkreis unabdingbar ist, dass hauptberufliche Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die kommende Kreissynode wird –so der Wunsch des KSV- beschließen, zwei gemeindepädagogische Fachkraftstellen auf Kirchenkreisebene zu etablieren.

Eine zu 100% refinanzierte Stelle ist in der Offenen und Streetwork-Arbeit in Erndtebrück und eine weitere beim CVJM-Kreisverband Wittgenstein entstanden. Darüber hinaus wollen Kirchengemeinden projektbezogen bewährte Ehrenamtliche mit geringem Stundenumfang anstellen, um die Jugendarbeit zu befördern. Hier, wie anderswo, wird darauf zu achten sein, dass um der Qualität der Arbeit willen hauptberufliche gemeindepädagogische Fachkräfte in erforderlichem Stellenumfang beschäftigt und nicht durch unausgebildete bzw. nicht dem Qualifikationsstandard entsprechend nebenberufliche Mitarbeitende bzw. Pfarrer/innen ersetzt werden.

3. Qualifikation, Ergänzungs- und Aufbauausbildung

Von den am diesjährigen Orientierungskurs (Phase I der Aufbauausbildung) zwanzig Teilnehmenden waren elf Sozialpädagog/innen, Sozialarbeiter/innen oder Diplompädagog/innen. Weitere neun waren Absolvent/innen diakonischer, kirchlicher und missionarischer Ausbildungsstätten.

Dieses aktuelle Beispiel unterstreicht die Bedeutung dessen, was an Ergänzungs- und Aufbauausbildung durch die Landeskirche vorgehalten wird.

Die Evangelische Fachhochschule in Bochum bietet ab diesem Wintersemester für alle Mitarbeitende ohne vorhandene Anstellungsfähigkeit den **Gemeindepädagogischen Grundkurs** mit einer Laufzeit von zwei Semestern an. Die erfolgreiche Teilnahme vermittelt theologisch-religionspädagogische und gemeindepädagogische ‚Basics‘ und führt zur Anstellungsfähigkeit.

Wenn sich die Teilnehmenden anschließend -an Stelle der Aufbauausbildung- für das volle BA-Studium in Gemeindepädagogik und Diakonie entscheiden, werden die beim Grundkurs erarbeiteten Module auf das Studium angerechnet.

Seit dem WS 2007/2008 ist es an der EFH Bochum möglich, innerhalb von vier Jahren ein Doppelstudium zu absolvieren, das in Sozialer Arbeit und in Gemeindepädagogik und Diakonie.

Die Absolvent/innen dieser Studiengänge sind sofort als Gemeindepädagog/innen anstellungsfähig und können sich auf Antrag auch zu Diakon/innen einsegnen lassen. Allerdings wird in den Trägerkirchen der Fachhochschule darüber nachgedacht, den Absolvent/innen des Doppelstudiums bei Berufsbeginn ein einjähriges **Mentorat** anzubieten, um ihnen einen Ort der reflektierten –ersten- Praxiserfahrungen zu bieten. Mentor/innen wären in dem Fall erfahrene Gemeindepädagog/innen und Diakon/innen mit eigener Hochschulausbildung.

Die von der Landeskirche angebotene und weitgehend finanzierte 30 – 45tägige Aufbauausbildung findet in drei Phasen statt. Dem fünftägigen Orientierungskurs folgt der 15tägige Vertiefungskurs (Phase II) und die 10 – 25tägigen Qualifizierungskurse (Phase III). **Das anschließende landeskirchliche Kolloquium führt zur Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagog/in.**

Seit Einführung der Phasenstruktur der Aufbauausbildung in 2000 nahmen 121 Mitarbeitende an den Orientierungskursen, 69 an Vertiefungs- und 86 an Qualifizierungskursen teil. 73 absolvierten erfolgreich das Kolloquium.

Die theologische Ergänzungsausbildung wurde in dieser Zeit von 95 Mitarbeitenden absolviert.

Anmerkung: Die theologische bzw. nun gemeindepädagogische Ergänzungsausbildung ist für die Anstellungsfähigkeit von Mitarbeitenden ohne theologische Qualifikation unabdingbar. Anders formuliert: die Anstellung von Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen und Diplompädagogen/innen ist die Ausnahme, die Anstellung von doppelt Qualifizierten nach der Ordnung die Regel. Es hat gelegentlich den Anschein –bei Durchsicht von Stellenausschreibungen-, dass dieses Bewusstsein bei Anstellungsträgern verloren zu gehen scheint.

Anstellungsvoraussetzungen:

Viele Besucher unserer offenen Jugendeinrichtungen haben muslimischen Migrationshintergrund. Da ist es nachvollziehbar, wenn Träger der Einrichtungen hier und da Sozialarbeiter/innen mit Migrationshintergrund anstellen möchten. Das wird allerdings auch weiterhin nicht möglich sein. Eine VSBMO-Stelle mit jemandem zu besetzen, die/der nicht evangelisch ist bzw. in Kirchengemeinschaft (z.B. Methodisten) mit der Evangelischen Kirche steht, ist nicht durchführbar.

VSBMO-Mitarbeitende werden auf den Bekenntnisstand der Evangelischen Kirche von Westfalen verpflichtet. Das kann weder von Katholiken noch Moslems noch Menschen ohne konfessionelle Zugehörigkeit erwartet werden.

Zudem machen höchstrichterliche Entscheidungen und Meinungslagen deutlich, dass sich Kirche an ihre eigenen Statuten halten muss, will sie nicht Gefahr laufen, ihre rechtliche Sonderstellung zu verlieren.

4. Das Tarifsystem

Seit dem Sommer 2007 gilt **der neue BAT-KF**. Er ist an einigen Stellen schon nachjustiert worden. Ein ganz notwendiger Nachjustierungsfaktor ist im §13 enthalten. Der Abschnitt 2 regelt die Einstufung bei Neuanstellungen. Neuanstellungen sind arbeitsrechtlich auch z.B. der Wechsel von einer zur nächsten Gemeinde oder von der Gemeinde zum Kirchenkreis. Mitarbeitende, die länger als sechs Jahre im Dienst sind, laufen beim Wechsel des Anstellungsträgers Gefahr, eine geringere Vergütung zu bekommen, wenn nicht ausdrücklich bei Vertragsabschluss vereinbart wurde, dass die bisher erreichte Stufe vom neuen Anstellungsträger übernommen wird. **Im Ergebnis führt die Regelung des § 13(2) dazu, dass erfahrene Mitarbeitende kaum zum Wechsel des Anstellungsträgers bereit sind**, selbst wenn es sich um eine attraktive Stelle handelt, weil es sich in der Vergütung nachteilig auswirkt. Hier ist im Sinne einer echten Personalplanung zu erwirken, dass die erreichte Stufe in der Entgeltgruppentabelle vom neuen Anstellungsträger übernommen wird.

Ein weiteres Beispiel für die erforderliche Nachjustierung:

Der alte **Vergütungsgruppenplan wurde** bei der Neufassung des BAT-KF weitgehend **überrollt**, mit der Folge, dass einzelne Beschäftigungsbedingungen nicht mehr zutreffen und andere, neue Aufgabenfelder wie z.B. die geschäftsführende koordinierende Tätigkeit im offenen Ganztage mit Personalverantwortung nicht berücksichtigt wurde.

5. Ausblick

Auch die aktuelle Personalerhebung unterstreicht die Bedeutung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Rund 85% aller gemeindepädagogischen Fachkräfte sind dort verantwortlich tätig. Sie haben damit Anteil an der Sicherung und Qualität evangelischer Jugendarbeit. Das wird auch für die absehbare Zukunft so bleiben, wobei –bei kreiskirchlicher Draufsicht– ein guter Mix von erfahrenen und jungen Hauptberuflichen anzustreben ist. Und es muss im Blick sein, dass Mitarbeitenden, die man halten möchte, berufliche Perspektiven und ein sicheres Einkommen benötigen.

Der kommende **Landeskirchliche Konvent** für die hauptberuflich Mitarbeitenden am 16. + 17. März 2009 findet unter dem Thema *Glaube braucht Gelegenheit - Rituale und spirituelle Orte in der (gemeinde)pädagogischen Arbeit* statt.

Das für den 21. September 2009 geplante **Gemeindepädagogische Forum** beschäftigt sich mit den Dimensionen des Handlungsfeldes. Arbeitstitel: *Gemeindepädagogik = Bildung, Seelsorge und Verkündigung*

Beide Veranstaltungen sollten bei der Terminplanung 2009 Berücksichtigung finden können.

Bielefeld, den 24.10.2008