

Der Beauftragte für die hauptamtlich Mitarbeitenden
in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit
Lothar Schäfer
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Bericht für die Evangelische Kinder- und Jugendkonferenz, EJKW vom 12. bis 14. Okt. 07
in Tecklenburg als Ausschnitt einer Vielzahl von Themenfeldern

1. Gemeindepädagogisches Forum, ein Ort versammelten Sachverständes

Am 5. Februar 2007 fand in Haus Villigst das 2. Gemeindepädagogische Forum statt. Das Forum versteht sich als Plattform für Fragen im Zusammenhang mit gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern und für die Profilstärkung der hauptberuflich Mitarbeitenden, konkret der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit.

Das diesjährige Forum stand unter dem Motto „*Neue Rolle oder von der Rolle*“. Eine deutliche Rolle spielte die Frage, wo und wie die gemeindepädagogischen Fachkräfte im EKD-Papier¹ „*Kirche der Freiheit*“ angesichts des „Schlüsselberufes Pfarrer“ vorkommen und welchen Platz sie in der Zukunft einnehmen (wollen).

Die Frage wurde um so interessanter, als das Hauptamtlichkeit in der Bundesweiten aje-Studie bei einer ersten Draufsicht für die Jugendlichen kaum eine Rolle zu spielen scheint. Bei genauer Betrachtung findet sich aber eine deutliche Rollenzuweisung für die hauptberuflichen Jugendmitarbeiter/innen. Sie sind „Ermöglicher“ von Jugendarbeit. Professor Münchmeier, koordinierender Wissenschaftler der Studie², spricht in dem Zusammenhang mit einer Anleihe aus der Wirtschaft von „Disponenten“.

Die 60 Teilnehmenden des Forums resümierten, dass die Kirche der Zukunft wesentlich durch den demografischen und gesellschaftlichen Wandel geprägt sein wird. Die Evangelische Kirche stellt sich -nach dem EKD-Papier- breit auf, aber mit dem Konstrukt „nicht mehr alles überall“ anbieten zu können. Die Finanzkraft geht prognostisch deutlich zurück. In der EKvW³ ist ein großes strukturelles Finanzdefizit zu verzeichnen, das den finanziellen Spielraum von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen deutlich einschränkt.

Umso wichtiger wird das Selbstverständnis einschließlich einer Profilplattform, die perspektivisch Orte und Rollen benennt, an und in denen gemeindepädagogische Fachkräfte unverwechselbar angesiedelt sind. Das verantwortliche Team formulierte abschließend folgende Positionierung:

„Es gibt ausreichend Gründe, die gemeindepädagogischen Kompetenzen mit Selbstbewusstsein, hoher Fachlichkeit und Innovationsfreude in die weitere Entwicklung der Ev. Kirche offensiv einzubringen. Das bedeutet, die Entwicklungen als Handelnde mitzugestalten.“

Künftige schwerpunktmäßige Handlungsfelder sind u.a.

- Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als originäres kirchliches Arbeitsfeld (s. EKvW-Kirchenordnung Artikel 203)
- Außerschulische Bildungsarbeit und Mitgestaltung kirchlicher Angebote im Bereich der nicht formellen Bildung

¹ EKD: Evangelische Kirche in Deutschland

² s. Jugendliche als Akteure im Verband, Verlag Buderich 2006

³ EKvW: Evangelische Kirche von Westfalen

- Die Gewinnung, Förderung und Begleitung von Ehrenamtlichen für die Arbeit mit allen Altersgruppen
- Intensivierung der Vernetzung unter den gemeindepädagogischen Handlungsfeldern
- Erschließung innovativer Arbeitsfelder auf der Basis des Reformprozesses
- Mitwirkung bei der Akquise von finanziellen Ressourcen im Kontext von Konzeptionsentwicklung (Reihenfolge: Leitbild, Struktur, Geld)
- Schaffung und Mitgestaltung von Kirche als Begegnungsort für den Glauben; Stichwort Jugendkirche
- Sicherung kirchlicher Kernaufgaben über Gottesdienst und Seelsorge hinaus und dadurch der Sehnsucht der Menschen nach Annahme und Teilhabe durch Haltung und Handlung begegnen“

2. Stellenentwicklung

Stellen für Mitarbeitende in Verkündigung Seelsorge und Bildungsarbeit sind in den vergangenen Jahren deutlich abgebaut worden. In 2006 standen z.B. 39 aufgelösten Arbeitsverhältnissen 14 neu geschlossene gegenüber. Mit Stichtag 1.11.2006 waren 453 Hauptberufliche in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden tätig, eine zunehmende Zahl in Teilzeitstellen. Umgerechnet auf 100% Stellen wären dies 392. Neuanstellungen finden häufig nur noch befristet statt.

Legt man für das Stellenverhältnis die regulären Pfarrstellen zugrunde, so bewegt es sich bei 1498 Pfarrer/-innen durchaus noch im Rahmen des in der VSBMO vorgesehenen Verhältnisses von 1:4. Dabei bleibt allerdings unberücksichtigt, dass weitere 411 ordinierte Pfarrer/-innen mit 50 – 100%-Stellen in der Landeskirche beschäftigt sind⁴ und der Stellenerhalt im VSBMO-Bereich in manchen Kirchenkreisen nur durch den radikalen Ausbau der Refinanzierung möglich wurde.

Fand der Rückbau von VSBMO-Stellen⁵ bis einschließlich 2004 durch Arbeitsplatzwechsel und Nichtwiederbesetzung statt, so sind in 2005 drei, in 2006 zwei und in 2007 zehn betriebsbedingte Kündigungen durch die Anstellungsträger ausgesprochen worden. Diese Praxis steht in deutlichem Widerspruch zum in 2003 formulierten Beschluss der Landessynode. Er lautet: „Alle Ebenen der Evangelischen Kirche von Westfalen sind aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass bei der Umsetzung (des Arbeitsplatzabbaus) die Kirche nicht in Widerspruch zu ihren Positionen gerät, die bereits bei der Personalplanung für Theologinnen und Theologen unumstritten waren: Es müssen im Rahmen der Personalplanung Wege gesucht werden, Entlassungen in die Arbeitslosigkeit zu vermeiden.“

Ein Suchen nach solchen Wegen hat es hier und da gegeben aber eben anderenorts auch nicht. Nach wie vor fehlt in der Mehrzahl der Kirchenkreise und Gestaltungsräume eine Vernetzung im Bereich der Personalverantwortung. Da weiß eine Gemeinde nicht von der anderen. Da finden keine erkennbaren Gespräche über Personalplanung und Personalentwicklung zwischen den Anstellungsträgern statt. Die Beschlüsse der Landessynode 2005 mit ihren „Leitlinien zur Personalplanung und Personalentwicklung“ scheinen noch nicht überall angekommen zu sein. Und Dienstvorgesetzte zeigen überdies gelegentlich wenig Geschick im Umgang mit von Änderungs- und Beendigungskündigung bedrohten Mitarbeitenden.

Es fehlen griffige Konzeptionen, die mit Personalkonzepten einhergehen. In der Argumentation ist lediglich die Finanzkraft maßgeblich für den Einsatz hauptberuflichen Personals. Der Ton ist mancherorts rauer geworden und nicht mehr von Geschwisterlichkeit geprägt. Folge: die gefühlte Bedrohung ihrer Arbeitsplätze ist für viele Hauptberufliche nach wie vor real.

⁴ Stand: September 2006

⁵ VSBMO: Ordnung für die Ausbildung und den Dienst der hauptamtlich Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

Dem gegenüber sind auch Mut machende Entwicklungen zu verzeichnen. Ende 2006 und Anfang 2007 wurden drei befristete Arbeitsverträge in unbefristete umgewandelt. Zwei neue VSBMO-Stellen sind bisher in 2007 geschaffen worden und die Zahl der Neuanstellungen steigt: gab es im gesamten vergangenen Jahr vierzehn Neuanstellungen, so sind es im ersten Halbjahr 2007 schon zwölf.

Anstellungen finden nicht als Akte der Barmherzigkeit mit einer gebeutelten Berufsgruppe statt, sondern der Erkenntnis folgend, dass Kirche ohne gemeindepädagogische Fachkräfte – besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen- nicht gut voran kommt.

Dass das so ist, zeigen die vielen engagierten Hauptberuflichen, die mit Passion ihrem Auftrag nachgehen, z.B. Ehrenamtliche aus- und fortbilden, begleiten und stärken, Anlaufstätten besonders für benachteiligte Jugendliche in den Jugendhäusern bieten, für die Organisation gelingender Freizeiten und Projekte sorgen und mit innovativen Ideen die Konfirmandenarbeit bereichern.⁶

3. Aus-, Fort- und Weiterbildung der gemeindepädagogischen Fachkräfte

Unter den in 2006 neu angestellten Mitarbeitenden waren drei Gemeindepädagog/-innen, zwei Sozialarbeiter/innen mit theologischer Qualifikation und neun Sozialarbeiter/Sozialpädagog/-innen ohne theologische Ergänzungsausbildung. Unter den 12 in 2007 neu angestellten Mitarbeitenden finden sich wieder drei Gemeindepädagog/-innen, zwei Absolvent/-innen missionarischer Ausbildungsstätten mit doppelter und einer mit einfacher Qualifikation, ein Mitarbeiter im Diakonat, vier Sozial- bzw. Diplompädagog/-innen ohne theol. Qualifikation und eine Sozialpädagogin mit theol. Qualifikation.

Dieser Mix an Qualifikationen bei den Neuanstellungen unterstreicht die Notwendigkeit des Instruments der theologischen Ergänzungsausbildung und die Wichtigkeit der Aufbauausbildung, die die Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagoge / Gemeindepädagogin zum Ziel hat.

Die theol. Ergänzungsausbildung wird von der Evangelischen Fachhochschule in Bochum z.Zt. als berufsbegleitender Bachelor-Studiengang angeboten. Weitere Anbieter sind das CVJM-Kolleg in Kassel mit einem Fernstudienprogramm und seit 2006 die Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld-Bethel. Wer sich als Sozialarbeiter/in und Sozialpädagoge/-in für einen dieser Qualifizierungswege entscheidet, erhält nach erfolgreichem Abschluss die Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagoge/-in.

Die Aufbauausbildung ist nicht zwingend notwendig. Sie ist ein Angebot der Landeskirche in Zusammenarbeit mit dem Amt für Jugendarbeit, dem Erwachsenenbildungswerk und einer Reihe kirchlicher Fort- und Weiterbildungseinrichtungen. Die Landeskirche unterstützt die Teilnehmenden finanziell und stellt dafür im laufenden Jahr 27000 Euro zur Verfügung.

Den Mitarbeitenden muss die Aufbauausbildung von ihren Anstellungsträgern unter Fortzahlung der Vergütung gewährt werden. Nicht alle machen von der Möglichkeit Gebrauch. Befristete Anstellungen, Arbeitsverdichtung, Sorge um den Arbeitsplatz aber auch familiäre Faktoren spielen dabei eine Rolle. So musste der diesjährige Grundkurs (Phase I der Aufbauausbildung) in Ermangelung ausreichender Teilnehmerzahlen abgesagt werden. Stärker als in der Vergangenheit wird auf eine für die Aufgaben qualifizierende Aufbauausbildung Wert gelegt. Fast alle Neuanstellungen finden im Bereich der Arbeit mit jungen Menschen statt. Entsprechend hat das Amt für Jugendarbeit ein berufsbegleitendes Qualifizierungskonzept entwickelt, das allen Neugestellten in Gestalt der Phase II

⁶ Ich erinnere an meinen Bericht für die EJKW 2006 mit den eindrucksvollen Zahlen der vielen durch hauptberufliches Engagement erreichten –jungen- Menschen.

(Vertiefungskurs) ab dem Herbst 2008 zugute kommt und in der Phase III (Qualifizierungskurse) fortgesetzt werden kann.

Lebenslanges Lernen ist auch für gemeindepädagogische Fachkräfte eine wichtige Voraussetzung für qualifiziertes Arbeiten. Die VSBMO sieht vor, dass die Mitarbeitenden bis zu 14 Kalendertage pro Jahr unter Fortzahlung der Vergütung für die Fortbildung freigestellt werden sollen.

Einerseits bezeugen betroffene Mitarbeitende, dass ihre Anstellungsträger nicht immer freundlich mit Fortbildungsansinnen umgehen. Andererseits zeigt sich auch eine gewisse Fortbildungsresistenz, die meistens mit „keine Zeit, weil zu viel Arbeit“ begründet wird. Etliche Hauptberufliche können sich gewünschte Fortbildung finanziell nicht leisten, weil sie sich in befristeten bzw. Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen befinden, die Fortbildungskosten für qualifizierende Maßnahmen sehr hoch sind und Finanzmittel für Fortbildung nur sehr begrenzt zur Verfügung gestellt werden.

Ein generelles Problem ist unter 2. schon angesprochen worden: es findet auf weitem Raum keine Personalentwicklung statt, die z.B. eine mittelfristige berufliche Perspektiventwicklung zum Ziel hat. Entsprechend gestaltet sich Fortbildung bisher nicht als Instrument der kirchlichen Personalplanung.

Das Hammer Forum als Versammlung von Delegierten aller westfälischen Kirchenkreise sowie der landeskirchlichen Einrichtungen fand am 15. September ein deutliches Votum zur angeschnittenen Thematik: „Zur Qualitätssicherung der Personalentwicklung soll eine FEA⁷ und eine kontinuierliche Fortbildung verpflichtend für alle kirchlichen Mitarbeitenden eingeführt werden.“ und erinnert damit an die Beschlüsse der Landessynode 2005.

4. In der Jugendarbeit älter werden und / oder neue Perspektiven entwickeln

Mit einem eindringlichen Brief an Präses Buß hat kürzlich ein 57jähriger Diakon eine von der Landeskirche gesteuerte Initiative für ältere gemeindepädagogische Fachkräfte gefordert, die wie er, nach wie vor in der Arbeit mit jungen Menschen tätig sind, aber durchaus über Qualifikationen verfügen, die sich die Kirche in anderen Arbeitsfeldern nutzbar machen kann. Zugleich würden Arbeitsplätze für junge Hauptamtliche frei.

Eine entsprechende Initiative ist von und in der Landeskirche bislang nicht gedacht und geplant. Sie verweist auf die Personalverantwortung der Kirchenkreise und Gemeinden. Klar ist aber, dass der Verfasser des Schreibens an den Präses auf eine nicht zu unterschätzende Problematik hinweist. 55% der gemeindepädagogischen Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit sind älter als 40 Jahre. In einzelnen Kirchenkreisen liegt der Schnitt bei über 50 Jahren. Berufliche Perspektiven über dieses –wundervolle- Arbeitsfeld hinaus gibt es bisher nur für Wenige.

Hier sind große gemeinsame Anstrengungen erforderlich, um älter gewordenen qualifizierten Hauptamtlichen Perspektiven zu eröffnen und zugleich dadurch Platz für die Anstellung junger Fachkräfte zu schaffen. Dabei kommen Arbeitsfelder wie z.B. die Familien- und Seniorenarbeit als verstärkt zu beachtende kirchlich-gemeindliche Arbeitsfelder in den Blick, die eben nicht einfach noch von Pfarrer/-innen -in qualifizierter Weise- mit gestaltet werden können.

5. Neue Zuständigkeiten und Zuordnungen im Landeskirchenamt.

Mit Datum vom 30. September 2007 ist Frau LKR' in Barutzky-Jürgens in den Ruhestand gegangen. Ab dem 1. Oktober hat Frau Landeskirchenrätin Dr. Will-Armstrong die Aufgaben

⁷ FEA: Fortbildung in den ersten Amts- / Berufsjahren

im Bereich der Kirchlichen Aus- und Fortbildung unter Beibehaltung der Zuständigkeit für das Arbeitsfeld Jugend mit übernommen. Das neue Dezernat hat die Bezeichnung „Gemeindebezogene Dienste und Zielgruppenarbeit II“. Dieser Dezernatszuschnitt hat zur Folge, dass sich die Fragestellung der Berufsgruppe und die des Hauptarbeitsfeldes dieser Berufsgruppe bei einer Dezernentin und nicht wie bisher in zwei Dezernaten bündeln. Als Beauftragter für die Berufsgruppe sehe ich in dieser Entscheidung der Kirchenleitung beste Voraussetzungen für die weitere Ausgestaltung meines Auftrags. Die Dezernatsbezeichnung „Gemeindebezogene Dienste...“ entspricht der auf EKD-Ebene verwendeten Begrifflichkeit für die - nicht als Volltheologen- hauptberuflich Mitarbeitenden in den gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern.

6. Stichworte

Die Webseite www.gemeindepaedagogik.de bietet EKD-weit Interessierten einen Einblick in das Berufsfeld – einschließlich eines interaktiven Eignungstests.

Möglichst zum Jahresende 2007 soll ein **Flyer** / eine Broschüre zur Verfügung stehen, die junge Menschen auf den **Beruf Gemeindepädagogen / Gemeindepädagoge** neugierig machen soll.

Die Webseite www.gemeindepaedagogik-westfalen.de enthält eine Vielzahl von abrufbaren Informationen wie z.B. die VSBMO und das Diakonengesetz im pdf-Format und die aktuellen Aufbauausbildungskursangebote. Im Aufbau befindet sich eine Begriffsdatenbank. Sie enthält u.a. Konzeptbausteine für gemeindepädagogische Arbeitsfelder.

Die Stellenbörse www.ekvw.de/stellenboerse richtet sich sowohl an Anbieter kirchlicher Arbeitsplätze (ausgenommen sind Pfarrstellen) als auch an kirchlichen Arbeitsplätzen Interessierte, die dort –anonymisiert- ihr Profil einstellen können. Im März 2007 konnten z.B. 22000 Zugriffe auf die Seite registriert werden. Daran wird die hohe Relevanz der Seite ablesbar.

Das nächste **Gemeindepädagogische Forum** findet am 18. Februar 2008 in Haus Villigst statt und will die Möglichkeiten der gezielten Personalentwicklung der gemeindepädagogischen Fachkräfte in der Kirche ausloten und befördern.

Für 21. und 22. April 2008 ist der **Landeskirchliche Konvent** für die Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit geplant. Anders als beim Gemeindepädagogischen Forum ist der Konvent ein Ort des kollegialen Austausches und der gegenseitigen Beratung in Verknüpfung mit einer impulsgebenden Fragestellung. Ort und Thema werden bald bekannt gegeben.

Ein neues auf EKD-Ebene erarbeitetes **Kompetenzprofil**⁸ weist Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen fünf Kompetenzfelder zu, das in seinem Zuschnitt die Unverwechselbarkeit mit anderen Berufsprofilen unterstreicht, zugleich aber auch die deutlich große gemeinsame Schnittfläche mit den Profilen der 2005 erschienenen Kompetenzmatrix für Diakoninnen und Diakone erkennbar werden lässt.

Bielefeld, den 20.09.2007

⁸ dokumentiert auf der Webseite www.gemeindepaedagogik-westfalen.de/Beruf/Berufsbild