

Herrn
Präses Alfred Buß

i.H.

In Kopie
Frau LKRn Barutzky-Jürgens
Herrn LKR Dr. Heinrich
Frau LKRn Will-Armstrong

Aktueller Bericht

Sehr geehrter Herr Präses Buß,
mit diesem Situationsbericht komme ich meiner Aufgabe nach, die Kirchenleitung über die Entwicklungen im Personalbereich im Kontext der VSBMO zu informieren. Dieser nun vorliegende Bericht ist nicht mehr als eine brennpunktartige Fokussierung auf drängende Fragestellungen, bietet also kein umfassendes und ausgewogenes Bild. Es ist auch kein Tätigkeitsbericht. Gerne bin ich bereit, einen ausführlichen Bericht zu erarbeiten, um weitere relevante Aspekte etwa zur Fort- und Weiterbildung, zur Berufsqualifikation und zur Entwicklung von Berufsprofilen zu beleuchten.

1. Ausgebremst

kommen sich viele hauptberuflich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in anderen gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern vor.

Aus vielen Gesprächen und etlichen eMails wird erkennbar, dass die Mitarbeitenden sehr unterschiedlich erleben, wie ihr Anstellungsträger Kirchengemeinde und Kirchenkreis seine Fürsorgepflicht wahrnimmt.

Der Beschluss der Landesynode 2003 zur Sicherung von Arbeitsplätzen im kirchlichen Bereich, ich zitiere: *„Alle Ebenen der Evangelischen Kirche von Westfalen sind aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass bei der Umsetzung 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.“* wird in einigen Kirchenkreisen und Gemeinden mit deutlichen Anstrengungen umgesetzt. In anderen dagegen ist dieser Beschluss scheinbar in Vergessenheit geraten.

Aktuelle Beispiele:

1. Der Kirchenkreis Wittgenstein bewirkt durch seine Finanzpolitik die betriebsbedingte Kündigung aller sechs von Gemeinden angestellten hauptberuflichen Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit. Dreien von ihnen bietet der Kirchenkreis ein neues Arbeitsverhältnis für einen Zeitraum von sechs Monaten an.
2. Das Presbyterium der Kirchengemeinde Rödgen im Kk. Siegen beschloss -gegen den Rat der Superintendentin- kürzlich die Beendigungskündigung der dort seit gut

14 Jahren beschäftigten 48jährigen alleinstehenden Gemeindepädagogin. Wesentliches Motiv: die Mitarbeiterin wäre ab dem 1. Jan. 2008 15 Jahre in der Gemeinde beschäftigt, würde dann also zu den Unkündbaren zählen. Schon im Vorfeld hatte sich das Presbyterium dem Rat eines Anwalts anvertraut. Die Verwaltung hatte einen Fahrplan für das Kündigungsverfahren ausgearbeitet.

3. Eine angehende Gemeindepädagogin schreibt in ihrem nach VSBMO für das Kolloquium erforderlichen Arbeitsbericht: „Aus den von der Satzungsdebatte beschriebenen 7 Jugendreferentenstellen sind nun 2,5 geworden...Das regional-funktionale Modell war geboren...Um der Unzufriedenheit entgegenzuwirken arbeitete Herr S. doppelt und ich übernahm alte Aufgaben von ihm. Leider führte diese Doppelbelastung bei meinem Arbeitskollegen (Anm.: S. ist gemeint) zu einem Schlaganfall...Auch ich arbeitete ein volle Stelle (Anm.: sie hat einen Vertrag über eine halbe Stelle)...Die Pfarrer wünschen sich Unterstützung und werfen die Frage auf, wofür die Jugendreferenten denn da sind, wenn sie in der Gemeinde selbst nicht vorkommen.“
4. Ein geschäftsführender Jugendreferent bittet um Rat, weil er feststellt, dass vier Gemeinden gemeinsam eine Jugendkirche unter folgenden Vorzeichen installiert haben. Das Konzept wurde mit viel Herzblut von einer in einer der Gemeinden bis 2005 zu 100% angestellten Gemeinde- und Religionspädagogin entwickelt. Sie bekam zum 1.8.2005 eine Änderungskündigung und ist seither mit 25% einer Vollzeitstelle tätig. Die Jugendkirche soll nun hauptberuflich von einem Pfarrer i.E. geführt werden. Die Frage des geschäftsführenden Jugendreferenten: Findet hier nicht Verdrängung statt?

Solche und ähnliche Vorkommnisse bewirken nicht nur Verunsicherung, sondern Enttäuschung, Verbitterung und Zynismus gegenüber einer Kirche, in der auch die gemeindepädagogisch Mitarbeitenden aus Überzeugung, am Auftrag der Kirche mitarbeiten zu wollen und zu sollen, tätig sind (s. Anlage 1)

Eine große Zahl der geschäftsführenden Jugendreferenten machen auf Personalreduzierung, Verlagerungen in Fremdfinanzierung und große Arbeitsverdichtung aufmerksam. Tatsächlich wird bei der Umrechnung der Anstellungsverhältnisse auf volle Stellen erkennbar, dass in den vergangenen Jahren ein deutlicher Abbau an Arbeitskraft stattgefunden hat. War in den Kirchenkreisen der EKvW in 1995 im gemeindepädagogischen Bereich ein Stellenpotenzial von rund 532 Vollzeitstellen registriert, so sind es im Sommer 2006 noch rund 388 (neue Berechnung im Mai 07: 391)Vollzeitstellen (s.Anlage 2), also ein Rückgang um 27%. Diese teilen sich mit Stichtag 29.11.2006 455 Mitarbeitende (s.Anlage 3). In einigen Kirchenkreisen wie z.B. Gelsenkirchen oder Steinfurt-Coesfeld-Borken finden sich kaum noch Kirchensteuer finanzierte Stellen in der Jugendarbeit. Der Refinanzierungsgrad nimmt zu (aktuelle Erhebung durch das Amt für Jugendarbeit im Mai 2007: 30% Personalkosten werden refinanziert).

Als weitere Entwicklung zeichnet sich die Stellenverlagerung zu externen Anstellungsträgern ab. Im Kirchenkreis Bielefeld hat ein von sechs Gemeinden und dem Kirchenkreis getragener Verein die Trägerschaft für die offene Jugendarbeit einschließlich Anstellungsträgerschaft der Hauptberuflichen von den Gemeinden übernommen. Zwar konnten so nach verlässlichen Aussagen die Stellen aller Beschäftigten für vier Jahre gesichert werden, aber es stellt sich die Frage, ob die Auslagerung von Beschäftigung eine Ausnahme bleiben muss oder ein kirchenpolitisch gewollter Weg sein kann (s. a. KO Art. 203). Diese Frage drängt sich um so mehr auf, als dass die Kreissynode in Münster unlängst beschloss, zu prüfen, ob die Verlagerung von kreiskirchlichen Diensten und damit auch des Jugendpfarramtes in eine gGmbH ein möglicher Weg sei.

Die geschäftsführenden Jugendreferenten wie auch eine Vielzahl der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit realisieren, dass ein Stellenabbau aufgrund der finanziellen Strukturdaten nicht abwendbar ist. Aber es schmerzt sie der Eindruck, dass ihre Wertigkeit mit dem Begriff Kostenfaktor umschrieben dem Kriterium der Finanzierbarkeit unterworfen ist (Können wir uns ihn / sie noch leisten?). Und es irritiert sie, wenn ihre Kompetenzen z.B. hinsichtlich der Weiterentwicklung von Gemeinde (s. Zielorientierung im Reformpapier „Kirche mit Zukunft“) nicht in Anspruch genommen werden.

2. Partizipation und Verlässlichkeit sind erforderlich

2.1. Gemeindepädagog/-innen und Diakon/-innen sind in großer Zahl bereit, sich mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten in die Reformarbeit vor Ort einzubringen.

Die Landessynode 2005 beschloss, dass alle Gemeinden und Kirchenkreise nach Konzeptionen arbeiten sollen. Einige Diakon/innen und Gemeindepädagog/innen sind an der Konzeptionsentwicklung beteiligt, viele werden offensichtlich nicht beteiligt. Von den rund vierzig Diakon/-innen und Gemeindepädagog/-innen mit formaler Beratungskompetenz haben sich vierzehn bereit erklärt, auch beratend bei der Konzeptionsentwicklung anderer Kirchenkreise und Gemeinden –koordiniert von der Abt. Gemeindeberatung im Amt für missionarische Dienste- mitzuwirken.

Nicht wenige Gemeindepädagog/-innen berichten, dass sie entweder nicht wüssten, ob überhaupt Konzeptionen entwickelt oder dass sie daran nicht beteiligt würden. Gott sei Dank gibt es auch gelingende Beispiele. Es scheint eine gewisse Signifikanz von Änderungs- und Beendigungskündigungen und nicht vorhandenen Konzeptionen gegeben zu sein. Die o.g. Beispiele unterstreichen diese Behauptung.

2.2. Diakon/-innen und Gemeindepädagog/-innen brauchen, wie auch die anderen kirchlichen Mitarbeiter/-innen, einen erfahrbar verlässlichen Rahmen, also das Wissen, woran sie sind und nicht die Gerüchteküche.

Die Ungleichzeitigkeit der Prozesse in den Kirchenkreisen offenbart unter anderem, dass dort, wo ein offenes, vertrauensvolles, fachlich gutes und konstruktives Miteinander gepflegt wird, der Umgang mit der Finanzproblematik wesentlich glücklicher gelöst wird als in Arbeitsverhältnissen, die z.B. von nicht stattfindenden Dienstgesprächen und Verunsicherungen auf Grund der Informationspolitik geprägt sind.

3. Folgerungen

3.1. Gemeindepädagog/-innen und Diakon/-innen sind auf Grund ihrer doppelten Qualifikation und ihres Arbeitsfeldes nicht nur wichtige Mitarbeitende für die Perspektiventwicklung von Gemeinde sondern können ihre Fähigkeiten und Kenntnisse nutzbringend in die Reformbemühungen einbringen. Auf ihre Beteiligung bei den konzeptionellen Prozessen sollte dringend Wert gelegt werden.

3.2. Wenn Gemeindepädagog/-innen und Diakon/-innen Pfarrer als Dienstvorgesetzte erleben, die sie ‚weg haben‘ wollen, aber keinerlei Anstrengungen erkennen lassen, dass sie sich für den Erhalt der Arbeitsplätze ihrer Mitarbeitenden stark machen (s. Beschäftigungssicherung, Beschluss Nr. 132 der Landessynode 2003) schlägt das nachhaltige Wunden bis in die Gemeinden hinein. Ein besonderes ethisches Problem entsteht, wenn langjährig Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis offensichtlich deshalb gekündigt werden soll oder wird, weil sie alsbald die sog. Unkündbarkeitsgrenze überschreiten.

3.3. Erwartungen

Es kann von Pfarrer/-innen als Dienstvorgesetzte erwartet werden, dass sie die Instrumente der Personalführung ernsthaft einsetzen, d.h. dass z.B. Dienstbesprechungen regelmäßig und in einem förderlichen Set stattfinden (s. KO Art. 76(1) und 103(1) und dass die Mitarbeitenden ‚im laufenden Geschäft‘ Zustimmung oder Kritik als Orientierungshilfe erfahren.

Es kann von Pfarrer/-innen erwartet werden, dass sie sich mit großer Kraft für den Erhalt der Arbeitsplätze der anderen kirchlichen Beschäftigten einsetzen, auch deshalb, weil die Landeskirche große Anstrengungen unternimmt, sie nachhaltig existenziell abzusichern.

Es kann von Leitungsgremien erwartet werden, dass sie die Bestimmungen der Kirchenordnung hinsichtlich der Beteiligungsverpflichtung (KO Art. 76(2) und 103(2) anwenden, zumal diese den einzigen formalen Rahmen bietet, die Fachlichkeit der Mitarbeitenden als Leitungsgremium in Anspruch zu nehmen. Ich bin sehr dankbar, dass das Rundschreiben Nr. 24/06 wieder für Klarstellung gesorgt hat.

Es kann von Leitungsgremien erwartet werden, dass sie die ihnen angebotenen Instrumente der Personalplanung und Personalentwicklung nutzen. Ich meine zuvorderst die Erarbeitung von Konzeptionen, die Personalkonzepte einschließen.

4. Schlussbemerkung

Sie haben in Ihrem schriftlichen Bericht für die Landessynode 2006 erinnert: „Seelsorge gehört zu den Kernaufgaben der Kirche, die in Kirchengemeinden, Funktionsgemeinden und diakonischen Einrichtungen angeboten wird. Die Akzeptanz und Wertschätzung dieses kirchlichen Angebotes hat zugenommen...Dienste im Bereich der Seelsorge und Beratung sind im Vergleich zu anderen Arbeitsbereichen in unserer Kirche aber strukturell unterorganisiert und weniger abgesichert. Deshalb ist eine sorgfältige Begleitung der Entwicklung dieser Dienste notwendig.“

Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit sind in die seelsorgerliche Arbeit insbesondere mit jungen Menschen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern intensiv eingebunden, sei es in der verbandlichen und offenen Jugendarbeit, in der Kooperationsarbeit mit Schulen und in der Konfirmandenarbeit. Sie arbeiten an den Schnittstellen von formaler und nichtformaler Bildungsarbeit und werden immer mehr zu temporären Begleitern für junge Menschen mit Sozialisationsdefiziten und familiären Schwierigkeiten.

Sie sind hohen Erwartungen ausgesetzt und erleben zugleich vielfach eine deutliche Arbeitsverdichtung gepaart mit Verunsicherung und Sorge um den Arbeitsplatz. Diese Verunsicherung und Sorge muss gemindert werden, damit die Mitarbeitenden ihre Kraft und ihre Kompetenzen in gelingende Arbeit wandeln können.

Als Anlage 4 füge ich das Positionspapier des Gemeindepädagogischen Forums vom 5.02.07 an. Es unterstreicht den durchaus konstruktiven Ansatz in der Berufsgruppe.

Sehr geehrter Herr Präses,

ich bin gewiss, dass Sie auch weiterhin dafür eintreten, dass gerade angesichts des in früheren Jahren schief gemauerten Hauses Kirche Mitarbeitenden der Zutritt zur Baustelle nicht verwehrt wird, sondern im Gegenteil, sie zur Mitwirkung am Weiterbau ermuntert werden können. Dafür bedarf es förderlicher Rahmenbedingungen.

Bielefeld, den 14.03.2007

Lothar Schäfer