

## **Stellungnahme der Initiative kirchlicher Mitarbeiter/innen in gemeindepädagogischer Arbeit (DIE MAULWÜRFE) zur Reformvorlage "Kirche mit Zukunft"**

Auf einem Studientag, den die Maulwürfe, die Initiative kirchlicher MitarbeiterInnen in gemeindepädagogischer Arbeit, mit dem Beauftragten für hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit im September 2000 durchführte, wurde die nun folgende Stellungnahme erarbeitet:

### **Einleitendes**

Mit der Reformvorlage "Kirche mit Zukunft" hat die Landeskirche notwendige und wichtige Impulse zur Weiterentwicklung kirchlicher Arbeit gegeben, die auch für die Personal- und Stellenplanung von weitreichender Bedeutung sind, wenn sie denn bei den Anstellungsträgern aufgenommen und umgesetzt werden.

Als gemeindepädagogische Mitarbeiter/innen begrüßen wir vor allem:

- den Versuch, Strukturen kirchlicher Arbeit auch und gerade angesichts notwendiger Begrenzungen durch demografische und finanzielle Entwicklung nicht von den inhaltlichen Herausforderungen abzukoppeln
- die Fokussierung auf "Mitgliederorientierung", die den bereits von der Landessynode '97 im Prozess "Ohne uns sieht eure Kirche alt aus" geforderten Perspektivwechsel umfassend weiterführt
- den Versuch, Kirche als Einheit nach innen und außen zu begreifen, darzustellen und zu organisieren.

### **Mitgliederorientierung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld gehen im Selbstverständnis ihrer Arbeit aus von der Orientierung an den Mitgliedern und an interessierten Nichtmitgliedern, also an dem oder der Nächsten. Dieses leitet uns in unserem Handeln. Immer wieder orientiert sich unsere Arbeit an der Lebenswelt der Menschen in ihren unterschiedlichen Kontexten. Dadurch stehen in Gruppen, Projekten und Veranstaltungen die Erfahrungen der Menschen im Vordergrund und bilden für gemeinsames Erleben und Lernen die handlungsleitende Grundlage. Wir sehen unsere Arbeit damit im Einklang mit dem Beschluss zu "Anregungen zur Leitbildentwicklung und Personalplanung" der Landessynode 1997, in dem es heißt: "Unsere Kirche hat viele Gesichter. Alle Gesichter finden ihr Maß an dem einen Jesus Christus. .... In diesem Rahmen kann und soll Kirche aus sehr unterschiedlichen Glaubens- und Lebenssituationen Profil gewinnen...." (Beschluss Nr.217)

Wir begrüßen es, diese Haltung verstärkt als die Grundbedingung der Arbeit in allen kirchlichen Feldern wahrzunehmen und danach zu handeln. Der Gedanke der Mitgliederorientierung wird vor Ort sehr unterschiedlich aufgenommen. Wir haben durchaus Hinweise, dass diesem in einem Teil der Kirchenkreise wenig Beachtung geschenkt wird und weiterhin die kerngemeindlichen Aktivitäten im Vordergrund stehen.

Uns erscheint es sinnvoll, ein System von Anreizförderung zu entwickeln, um den widersinnigen Zustand zu verändern, dass unsere Ressourcen (Räume, Arbeitszeit, Geld,...) lediglich für ca. 15% der Mitglieder eingesetzt werden.

## Personalplanung

In dem oben zitierten Beschluss heißt es weiter: "Für die Erfüllung dieser unterschiedlichen Aufgaben brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit je besonderen Kompetenzen), die sich gegenseitig respektieren und in ihrer Zusammenarbeit fördern und unterstützen. Die unterschiedlichen Aus- und Fortbildungen müssen von Anfang an auf Kooperation angelegt und strukturell verankert werden."

Ein Aspekt, der für alle Berufsgruppen auch im Zusammenhang des oben zitierten Beschlusses immer wichtiger wird, ist die in der Reformvorlage angesprochene Personalplanung. Gerade in den letzten Jahren wurden Mitarbeitende verschiedenster Arbeitsbereiche stark verunsichert. Zunehmend werden Stellen nur befristet oder in minimalster Teilzeit angeboten. Wir erhoffen uns von einer effektiven, am wirklichen Bedarf und an den Kompetenzen und Fähigkeiten der Einzelnen ausgerichteten Personalentwicklungsplanung:

- Klärung der Arbeitsaufträge und Zuständigkeit auf allen Ebenen in allen hierarchischen Bezügen und Strukturen, auch in der Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen (was ist leistbar im Ehrenamt, was muss an Hauptamtliche delegiert werden) im Sinne einer qualifizierten Dienstgemeinschaft.
- verstärkten Einsatz der Mitarbeitenden nach ihren Kompetenzen
- Ausrichtung der Fortbildungen: Wen brauchen wir wann für was ?
- Veränderung des Berufsbeamtentums, gemeinsames Dienstrecht für alle Beschäftigten in der Kirche
- Durchlässigkeit in den verschiedenen Bereichen und Ebenen
- existenzsichere Arbeitsplätze auf gleicher Planungsebene
- mehr erfahrene und qualifizierte pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungsstellen

Unter personalplanerischen Gesichtspunkten halten wir es für dringend erforderlich, in Stellenbeschreibungen und Zielvereinbarungen deutlicher als bisher Aufgabenfelder aller Hauptamtlichen miteinander festzulegen. Mit den Veränderungen in den Gemeinden und Kirchenkreisen ändern sich auch die Zuschreibungen in den Rollen der in der Kirche tätigen Menschen. Hier gilt es auch, Entwicklungsprozesse nach der Landessynode 2001 weiterzuführen, rechtzeitig neue Berufsbilder zu integrieren und Mitarbeitende auf neue Anforderungsprofile aufmerksam zu machen bzw. die Anregungen der professionell Mitarbeitenden hinsichtlich einer Rollenentwicklung zu überprüfen und bei Bedarf zu installieren. Dieses kann nicht am grünen Tisch geschehen, sondern im Kontext der Aufgabenstellungen der Gemeinden und Funktionsbereiche. Auch hier gilt, ganz analog dem Beschluss der Landessynode 1997: "Bei diesen Planungen sind in der Gemeinde Gemeindeglieder und die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich zu beteiligen." Darüber hinaus sind wir gerne bereit, bei bewußtseinsbildenden Maßnahmen über Berufsbild und Ausbildungsprofile der verschiedenen Berufsgruppen mitzuwirken. Vielleicht ließe sich dieses durch gezielte Fortbildung und Information für Leitende im Zusammenhang von Kriterienentwicklung zur Personalplanung realisieren.

## **Zum Pfarrbild**

Die Veränderung des Pfarrbilds scheint uns in der Reformvorlage etwas zu vorsichtig angegangen. Zwar geht es vielfach um konkrete Details (z.B. Residenzpflicht), aber die umfassenden Bedingungen werden kaum berührt. Eine wirkliche Aufgabenbeschränkung, die der kritisierten Überforderung entgegenwirkte, lässt sich nur schwer ableiten. Eine deutlichere Differenzierung in Kernaufgaben (Gottesdienst, Kasualien...) und sonstigen Aufgaben wäre hilfreich.

In der Ausbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern wäre gezielte Reflexion der Berufsrolle und Training von Teamarbeit sehr nötig, denn das Pfarrbild wird auch durch das Selbstverständnis der Rollenträger geprägt. Wir erleben hier oft eine Selbstüberschätzung, die für ein Miteinander nicht gerade förderlich ist. "Wir sind nicht nur ausgebildete Theologen, wir sind auch Pädagogen, Psychologen und Soziologen" - Zitat aus einem Vikariatskurs. Hier müßte von den Ausbildungsinstituten deutlich gemacht werden, was Kernausbildung ist und was, sicherlich notwendige, Ergänzungsausbildungen sind.

Die Frage eines gemeinsamen Dienstrechts bleibt in der Reformvorlage leider ausgeklammert. Daraus ergeben sich aber Fragen nach der Praktikabilität einer Gesamtpersonalplanung auf Kirchenkreis- oder Gestaltungsraumebene. Das Anliegen, die Planungsebene hier anzusiedeln, begrüßen wir ausdrücklich, wenn es gelingt, ein gemeinsames Dienstrecht zu installieren.

Wir möchten eigentlich Pfarrerinnen und Pfarrer als Kolleginnen und Kollegen und gemeinsam Kirche mit Zukunft gestalten. Die Rahmenbedingungen erschweren dies nach wie vor.

## **Partizipation**

Des weiteren schließt die Partizipation anderer hauptamtlicher Mitarbeitender nach unserer Sicht auch ein, verstärkt in Entscheidungsprozessen von leitenden Gremien unserer Kirche auf allen Ebenen eingebunden zu sein. Eine Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gesamtzusammenhang der Arbeit, in die Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen ist sicherzustellen" - Seite 45 der Reformvorlage. Neben Pfarrerinnen und Pfarrern erweitern andere Hauptberufliche durch ihre Fachkompetenz den Blick auf die Dinge wesentlich.

Aber auch die Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, Nutzern und Gestaltern unserer Angebote, will nach dem Perspektivwechsel 1997 mit der Vorlage "Ohne uns sieht Eure Kirche alt aus" genauer beschrieben werden. Wie kann eine Kirche das konsequent praktizieren, bzw. will sie das auch?

Trotz einiger kritischer Anmerkungen halten wir die Vorlage "Kirche mit Zukunft" für sehr hilfreich und hoffen, dass aus den Anregungen gängige Praxis wird. Dazu bedarf es unserer Erfahrung nach jedoch stärkerer Impulse und Steuerung von allen verantwortlich beteiligten Kräften, damit sich dieser Prozess in allen Teilen unserer Kirche entwickelt. Wie das geschehen kann, ist uns noch ziemlich undeutlich. Dort, wo wir das unterstützen können, sind wir gerne dazu bereit! Wir wollen an diesem Prozess mitarbeiten.