



LS 2009 Drucksache 27

Vorlage de an die Landessynode

Personalplanung und Personalentwicklung

A

BESCHLUSSANTRAG

1. Die Landessynode nimmt den Bericht der von der Kirchenleitung berufenen Arbeitsgemeinschaft Personalplanung und -entwicklung zustimmend zur Kenntnis.

2. Die Landessynode bekräftigt das Leitbild der "Dienstgemeinschaft" von öffentlich-rechtlich und privatrechtlich Beschäftigten sowie ehrenamtlich Mitarbeitenden in unserer Kirche und empfiehlt den Entscheidungsträgern auf allen kirchlichen Ebenen die folgenden Leitlinien einer künftigen Personalplanung und -entwicklung.
 - 2.1 Grundsätzliches Ziel von Personalplanung und -entwicklung ist die Erhaltung und ständige Weiterentwicklung der Qualität kirchlicher Arbeit und - davon abgeleitet - die Gewährleistung der erforderlichen Professionalität in den verschiedenen kirchlichen Arbeitsfeldern.
 - 2.2 In den verschiedenen kirchlichen Arbeitsfeldern gewährleisten Fachleute verschiedener Professionen einen angemessenen Standard kirchlicher Arbeit. Um dem Auftrag, "missionarisch Volkskirche zu sein" (Beschluss 13.1 der Landessynode 2007), in der zunehmenden Komplexität der modernen Gesellschaft gerecht werden zu können, ist Gemeindegarbeit auch in Zukunft durch ein multiprofessionelles Team von beruflich Mitarbeitenden und qualifizierten ehrenamtlich Mitarbeitenden abzusichern. Auch die möglichst paritätische Besetzung der Teams mit Frauen und Männern trägt zur Qualität kirchlicher Arbeit bei.
 - 2.2.1 Das in dem Verfahren zur Berechnung und Verteilung von Pfarrstellen beschlossene Rahmenkonzept für den Pfarrdienst im Kirchenkreis (Beschluss 50, Nr. 4 der Landessynode 2008) muss in ein Rahmenkonzept für alle kirchlichen Arbeitsfelder eingebettet werden.
 - 2.2.2 Angesichts sinkender Finanzmittel muss bei Personalabbau auf eine adäquate Personalmischung der verbleibenden Stellenkontingente geachtet werden. Unter Federführung des Kirchenkreises muss in den Regionen entschieden werden, ob die notwendigen Veränderungen sich an die derzeitige Personalausstattung anlehnen und diese proportional fortschreiben oder ob bestimmte Arbeitsbereiche schwerpunktmäßig erhalten und möglicherweise verstärkt werden.
 - 2.2.3 Das Landeskirchenamt wird beauftragt, in Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen regelmäßig aktuelle und aussagekräftige Personaldaten zu erheben. Dabei muss eine Koppelung an automatisierte Perso-

nalbearbeitungs-Verfahren unter Beachtung datenschutzrechtlicher Gesichtspunkte erfolgen. Voraussetzung für diese Erhebung ist eine Vereinheitlichung der Personalbearbeitungs-Software.

- 2.3 Bei der Anwendung der Pfarrstellenverteilungsrichtlinie (Kirchliches Amtsblatt 6/2008, S. 231) sind die Auswirkungen für weitere öffentlich-rechtlich und privatrechtlich Beschäftigte und die von ihnen vertretenen Arbeitsbereiche in die Überlegungen der Planungskonferenz für den pastoralen Dienst einzubeziehen.
- 2.4 Die Landessynode bittet die Leitungsorgane aller kirchlichen Ebenen zu prüfen, ob in ihren Bereichen unter dem Gesichtspunkt der Leistungsfähigkeit der Gemeinden und Kirchenkreise bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (Art. 5 und 96 der Kirchenordnung) hauptberufliche Stellen durch übergemeindliche Anstellungen oder Fusion von Anstellungsträgern gesichert werden können.
- 2.5 Der Zuschnitt von Stellen muss die Qualität der Arbeit und die Attraktivität der kirchlichen Berufsbilder gewährleisten. Deswegen soll der Stellenumfang hauptberuflicher Stellen in der Regel 100%, mindestens aber 50% umfassen. Sogenannte "prekäre" Arbeitsverhältnisse (unter 25% bzw. auf Honorarbasis) sind möglichst in existenzsichernde Anstellungen umzuwandeln. Für eine zukunftsweisende Personalplanung und -entwicklung müssen im Sinne von Geschlechter- und Generationengerechtigkeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso wie Rahmenbedingungen für eine ausgewogene work-life-balance im Blick sein.
3. Die Kirchenleitung wird beauftragt, Vorschläge zu erarbeiten, die die kirchengesetzlichen Grundlagen für eine Steuerung von Personalplanung und -entwicklung schaffen.
4. Der Landessynode 2012 ist zu berichten.

B

BEGRÜNDUNG

Die Kirchenleitung hatte am 15. Dezember 2006 eine Arbeitsgruppe berufen aus Ausschussmitgliedern und Fachleuten der Landeskirche mit der Zielsetzung, die Bearbeitung der Fragen der Personalplanung und -entwicklung auf den verschiedenen Ebenen der Evangelischen Kirche im Rheinland für die beruflich Mitarbeitenden zu bearbeiten. Den Vorsitz der Arbeitsgruppe führt Superintendent Hörpel.

Der Landessynode 2008 wurde ein Zwischenbericht vorgelegt (Drucksache 1).

Die Arbeitsgruppe hat im August 2008 einen Bericht und einen Beschlussvorschlag für die Landessynode 2009 vorgelegt, die an die zuständigen Ständigen Ausschüsse mit der Bitte um Stellungnahme überwiesen wurden.

Der Ständige Theologische Ausschuss in seiner Sitzung am 8. September 2008, der Ständige Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen in seiner Sitzung am 15. September 2008 und der Ständige Ausschuss für Erziehung und Bildung in seiner Sitzung am 5./6. September 2008 haben der Beschlussvorlage grundsätzlich zugestimmt und einige Veränderungsvorschläge gemacht. Auch das Frauenreferat hat am 18. September 2008 eine umfangreiche, befürwortende Stellungnahme abgegeben.

Der federführende Ständige Innerkirchliche Ausschuss hat unter Berücksichtigung der übrigen Ausschussvoten in seiner Sitzung am 12./13. November 2008 eine endgültige Beschlussvorlage für die Landessynode 2009 erstellt.

C

BERICHT DER ARBEITSGRUPPE

Personalplanung und -entwicklung in der Evangelischen Kirche im Rheinland

Der Auftrag

Die Kirchenleitung hat am 15.12.2006 beschlossen, eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Vorschlägen zu Fragen der Personalplanung und -entwicklung auf den verschiedenen Ebenen der Evangelischen Kirche im Rheinland für die beruflich Mitarbeitenden zu bilden. Der Auftrag an die Arbeitsgruppe lautet, *"Vorschläge zu Fragen der Personalplanung und -entwicklung auf den verschiedenen Ebenen der Evangelischen Kirche im Rheinland für die beruflich Mitarbeitenden"* und *"Maßnahmen und Modelle zur Stellensicherung von beruflich Mitarbeitenden und zur Gewährleistung eines unter veränderten Bedingungen weiterhin multiprofessionellen Personal-Mixes... in Abstimmung mit weiteren Ergebnissen der Prioritätendiskussion - insbesondere mit den Ergebnissen der Arbeitsgruppen I und II - im Jahre 2007 - zu erarbeiten."*

Dieser Auftrag ist im Gesamtzusammenhang kirchlicher Planungsprozesse auf dem Hintergrund der demographischen Entwicklung zu sehen. Die Landessynode hatte sich in den vergangenen Jahren immer wieder mit einzelnen Arbeitsfeldern befasst und dazu Beschlüsse gefasst. Diese Vorlage bündelt viele bisherige Beschlüsse der Landessynoden zu einzelnen kirchlichen Arbeitsfeldern.

Bekennnisgrundlage und gesetzliche Vorgaben

Thesen III und IV der Theologischen Erklärung von Barmen haben eine Grundentscheidung über die Gestalt und den Auftrag der Kirche getroffen.

"Die christliche Kirche ist die Gemeinde von Brüdern, in der Jesus Christus in Wort und Sakrament durch den Heiligen Geist als der Herr gegenwärtig handelt. Sie hat mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung mitten in der Welt der Sünde als die Kirche der begnadigten Sünder zu bezeugen, dass sie allein sein Eigentum ist, allein von seinem Trost und von seiner Weisung in Erwartung seiner Erscheinung lebt und leben möchte." (Barmen III)

Der Auftrag der Kirche wird so als Zeugnisauftrag im umfassenden Sinne verstanden und prägt damit alle kirchlichen Arbeitsfelder. Ihre Zuordnung fasst These IV so zusammen: *"Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes."*

Die Kirchenordnung konkretisiert den kirchlichen Auftrag und regelt seine Erfüllung:

Art. 1 (Abs.4) KO: *Sie (die Evangelische Kirche im Rheinland) hat den Auftrag zur Seelsorge, zur Diakonie, zum missionarischen Dienst, zur Kirchenmusik und zur christlichen Erziehung und Bildung.*

Art. 42 (Abs. 1) KO: *Auf Grund der Taufe sind alle Christinnen und Christen zum Zeugnis und Dienst in der Welt berufen. Der Erfüllung dieses Auftrags dienen alle Dienste der Kirchengemeinde, die ehrenamtlich oder beruflich ausgeübt werden. Diese Dienste stehen gleichwertig nebeneinander.*

Art. 64 KO: *Zur Erfüllung ihres Auftrags gewinnt die Kirchengemeinde auch andere Mitarbeitende für den ehrenamtlichen und den beruflichen Dienst... Sie begleitet und stärkt den Dienst der Mitarbeitenden in geistlicher, persönlicher und fachlicher Hinsicht.'*

Die **Strukturdebatte** auf der Landessynode 2007 hat deutlich gemacht, dass es gilt, *"das Bild einer Kirche von morgen und übermorgen zu entwerfen, die mit wesentlich weniger Geld auskommt, dabei ein attraktives kirchliches Leben gestaltet und sich so mit ihrer Botschaft, ihrem Sinn und dem Dienst, den sie leistet, als für viele Menschen ansprechend und relevant erweist"* (aus Drucksache 3 zur LS 2007: die Gestalt der presbyterial-synodalen Ordnung in der Evangelischen Kirche im Rheinland).

Dabei müsse *"Antwort gegeben werden auf Fragen der Gewährleistung der flächendeckenden Versorgung des Angebotes von profilierten, differenzierten und attraktiven Angeboten, der Strukturen, innerhalb derer dies gestaltet werden kann, des Miteinanders von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden und der Zusammensetzung der Berufsgruppen sowie der Ordination und der Wahrnehmung des geistlichen Amtes"*.

Neu hinzugekommen ist durch Beschluss der Landessynode 2008 der Gesichtspunkt der **Leistungsfähigkeit** der Gemeinden und Kirchenkreise bei der Erfüllung dieser Aufgaben (Artikel 5 bzw. 96 KO) und die Notwendigkeit engerer Zusammenarbeit von benachbarten Gemeinden und Kirchenkreisen (Artikel 8 und 96 KO).

Leitbild der Dienstgemeinschaft

Aus der in Barmen getroffenen Grundentscheidung über die Gestalt und den Auftrag der Kirche wurde das Leitbild der Dienstgemeinschaft entwickelt, dem grundsätzlich **alle** Bereiche der Beschäftigung in Kirche und Diakonie zugrunde liegen. Der Begriff der Dienstgemeinschaft hat über die Erwähnung in der Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz **Rechtsbedeutung**.

Das entscheidende Bindeglied zwischen Mitarbeitenden und Dienststellenleitung sowie im Verhältnis der Mitarbeitenden untereinander ist der zwischen Mitarbeitenden und Dienststelle geschlossene **Arbeitsvertrag**; er schafft eine deutlich engere Bindung als bei Arbeitsverhältnissen außerhalb von Kirche und Diakonie. Dies ist gerade bei dem derzeit in fast allen Berei-

chen stattfindenden Um- und Abbau von Arbeitsplätzen zu beachten. Anstellungsträger haben die Pflicht, sich in dem Falle, dass auf der Gemeindeebene Arbeitsfelder nicht erhalten werden können, um Kooperationspartner zu bemühen und auf dieser Ebene Personalpools in übergeordneten Zusammenhängen (gemeindeübergreifend, Kirchenkreis, kirchenkreisübergreifend, landeskirchlich) zu bilden.

Angesichts dieser Vorgaben hat die Arbeitsgruppe in einem ersten Schritt gemeinsam mit dem statistischen Dienst des Landeskirchenamtes eine **Personalerhebung** durchgeführt, deren Ergebnisse als **Drucksache 1.1** (Anlage zum Bericht der Kirchenleitung über ihre Tätigkeit und über die Ausführung der Beschlüsse der Landessynode - Personalerhebung zum 1.1.2007 -) der **Landessynode 2008** vorgelegt wurde.

Aktuelle Situation und künftige Herausforderungen der einzelnen kirchlichen Arbeitsfelder

Im Folgenden werden die aktuelle Situation und künftige Herausforderungen der einzelnen kirchlichen Arbeitsfelder dargestellt, in denen berufliche Fachkräfte eingesetzt sind, und Vorschläge gemacht, wie diese Arbeitsbereiche auch unter dem Vorzeichen des demographischen Wandels, bei sinkenden Mitgliederzahlen und Kirchensteuereinnahmen sinnvoll und mit guter Qualität weitergeführt werden können.

Folgende Arbeitsfelder sind im Blick:

1. Kinder- und Jugendarbeit
2. Seniorenarbeit, Familien- und Erwachsenenbildung
3. Küster- und Hausmeisterdienst
4. Kirchenmusik
5. Kirchliche Verwaltung
6. Kindertagesstätten
7. Sonstige Arbeitsfelder

Die Situation der Evangelischen Kindertagesstätten ist gesondert zu betrachten, da diese Einrichtungen unter besonderen rechtlichen Rahmenbedingungen und in unterschiedlichen Trägerschaften arbeiten.

Mit dieser Übersicht sind nicht alle kirchlichen Arbeitsfelder erfasst. Die Reihenfolge entspricht der Bestandserhebung und ist keinerlei Aussage über den Stellenwert der Arbeitsfelder im kirchlichen Kontext. Die Vielfalt kann an dieser Stelle unter "Sonstige kirchliche Arbeitsfelder" nur ausschnittsweise betrachtet werden

1. Kinder- und Jugendarbeit

1.1 Die aktuelle Situation – besondere Herausforderungen

1. Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen standen in den letzten zehn Jahren in den Gemeinden, Kirchenkreisen, Verbänden und Einrichtungen der Evangelischen Kirche im Rheinland ca. 700 berufliche pädagogische Fachkräfte zur Verfügung, Davon war aber fast ein Drittel (31%) mit einem Umfang von unter 10 Stunden/Woche beschäftigt! (Die höheren Zahlen in der landeskirchlichen Personalerhebung zum 1.1.2007 kommen im Wesentlichen dadurch zustande, dass in einigen kreiskirchlichen Diakonischen Werken zahlreiche Mitarbeitende der Offenen Ganztagschule oder Mitarbeitende in Mutter-Kind-Gruppen mitgezählt wurden).
2. Neben kirchlichen Mitteln werden in der Evangelischen Jugendarbeit erhebliche Summen öffentlicher und sonstiger Drittmittel "bewegt" - oft kaum wahrgenommen, da anders als bei schulischen oder Kindertagesstätten-Refinanzierungen diese Mittel aus vielfältigeren, gesetzlich und vertraglich weniger geregelten Quellen stammen.
3. Diesem personellen und finanziellen Einsatz entsprach bislang das Ergebnis: Über 10% aller 10-20-Jährigen Kinder und Jugendlichen nutzen regelmäßig die Angebote der Evangelischen Jugendarbeit; und 27% aller evangelischen 10-20-Jährigen sind in kirchlichen Angeboten aktiv. So war das bisher - vor allem aufgrund der qualifizierten (personellen) Infrastruktur¹.
4. Der seit Jahren festzustellende Abbau von Personalstellen oder besser gesagt: Arbeitszeitkontingenten für die Jugendarbeit sowohl in Kirchengemeinden wie auch –besonders drastisch - in Synodalen Jugendreferaten (Reduzierung der Ganztagspersonalstellen zwischen 1997 und 2007 in der gesamten Evangelischen Kirche im Rheinland um die Hälfte!) führt bereits jetzt zu einem Qualitäts- wie auch Quantitätseinbruch, wie eine aktuelle Befragung des Vorstandes der Evangelischen Jugend im Rheinland zeigt: Die Beschränkung der Jugendarbeit auf Konfirmandenarbeit, die mangelhafte Vernetzung und Begleitung jugendlicher Ehrenamtlicher, der Rückgang von Ferienfreizeiten und die Nichtwahrnehmung des "Wächteramtes" im Sinne von Lobby für Kinder und Jugendliche sind hier zu nennen.
5. In Zeiten des demografischen Wandels, der zur Vereinzelung vieler Kinder und Jugendlicher geführt hat, bei gleichzeitiger Ausdehnung des Schultags und der Medienwelten als Zeitfresser, bei "Just-in-Time"-Verabredungskultur und der ständig präsenten Möglichkeit, Gemeinschaft in virtuellen Communities zu erleben, wird das Angebot orts- und alltagsnaher realer Gemeinschaftsbildung der evangelischen Jugendarbeit besonders notwendig. Von dieser evangelischen Jugendarbeit ist allerdings re-

¹ Siehe Fauser, Fischer Münchmeier, Jugendliche als Akteure im Verband, Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Evangelischen Jugend, Opladen 2006.

gelmäßig pädagogische und methodische innovative Anpassung gefordert².

1.2 Offizielle kirchliche Reaktionen

Die Landessynode 2006 hat anlässlich des von ihr zustimmend entgegengenommenen Jugendberichts im Beschluss 49 festgehalten: *Sie teilt die Sorge um die Zukunft der Kinder und Jugendlichen und um die Zukunft der kirchlichen Jugendarbeit. Sie bestätigt die gemeindliche Verantwortung für Kinder und Jugendliche und ermutigt alle Gemeinden, die Anregungen des Berichtes und die Beratungsangebote wahrzunehmen.*

Die Landessynode betont die Notwendigkeit einer personell und auch in der Fläche gesicherten Struktur und der Vernetzung evangelischer Jugendarbeit. Sie bittet die Kirchenleitung, im Dialog mit den Kirchenkreisen zu prüfen, ob die vorhandenen Gestaltungsräume noch den Erfordernissen entsprechen oder ob strukturelle Veränderungen vorzunehmen sind. Die Landessynode empfiehlt den Kirchenkreisen, bei der Gestaltung der Infrastruktur darauf zu achten, dass Synergieeffekte genutzt werden. (Einstimmig)

Der Jugendbericht und der in ihm erwähnte Beschluss der Evangelischen Jugend im Rheinland enthalten konkrete Modellvorschläge, wie in übergemeindlicher Zusammenarbeit qualifizierte Stellen für die Jugendarbeit gesichert werden können.

1.3 Entwicklung: Positive Beispiele

Erhaltung von Personalressourcen durch Bündelung der Kräfte:

1. Beispiel **Kirchenkreis An Sieg und Rhein**: Zunächst hat das Jugendreferat des Kirchenkreises (besetzt mit einem Jugendreferenten) auch die Begleitung des Nachbarkirchenkreises Bonn übernommen. Damit ist ein unbefriedigender Zustand im Kirchenkreis Bonn zu Ende gegangen. Zu Beginn des Jahres 2008 konnte über Mischfinanzierung des Kirchenkreises und einiger Gemeinden zusätzlich eine 50%-Fachkraftstelle im Jugendreferat geschaffen werden, zuständig für Projekte, die beiden Kirchenkreisen zugute kommen (Konfi-Camp).
2. Nach einer Vakanz im Jugendpfarramt des **Kirchenkreises Godesberg-Voreifel** konnte die Stelle als Fachkraftstelle zu 100% erhalten bleiben. Eine Arbeitszeitreduzierung ließ sich u. a. deshalb vermeiden, weil eine Gemeinde, die ihrerseits ihre Jugendarbeits-Fachkraft reduzieren musste, eine höhere Umlage an den Kirchenkreis mitfinanziert.
3. Im **Kirchenkreis Mettmann** wird an einem Modell gearbeitet, in dem die pädagogischen beruflichen Mitarbeitenden der Gemeinden mit ihrem je-

² Vgl. Bericht des Amtes für Jugendarbeit an die LS 2009 sowie Feststellungen des Ausschusses Erziehung und Bildung "Einrichtungen mit einem landeskirchlichen Auftrag für evangelische Jugendarbeit im Bereich der EKIR" für die Kirchenleitung, April 2008.

weiligen Stellenumfang weiter feste Angestellte der Gemeinden bleiben, aber in einem kirchenkreisweiten "Jugendverbund" zusätzliche und gemeinsame Zeitkontingente der Mitarbeitenden gezielt für gemeinsame Aufgaben eingesetzt werden (Kreissynode 2007).

4. Ein ähnlicher Versuch findet im **Kirchenkreis Solingen** statt.
5. Der **Kirchenkreis An der Ruhr** arbeitet an einem Modell "Kinder- und Jugendwerk" für den Kirchenkreis, das Kräfte bündelt.

1.4 Empfehlungen

1. In jedem Kirchenkreis soll im Rahmen einer gemeinsamen Konzeption für die Jugendarbeit, die die Situation und Vorgaben der einzelnen Gemeinden berücksichtigt, eine gemeinsame Personalplanung und –entwicklung stattfinden.
2. Diese soll den Kriterien folgen: Möglichst kontinuierliches Personal mit mindestens 50% Stellenumfang, Einsatz mehr als Leitung der Jugendarbeit in den Gemeinden und im Kirchenkreis (z. B. Begleitung Ehrenamtlicher, beratende und unterstützende Begleitung selbstorganisierter Gruppen) denn als "Jugendleiter" im Sinne von Jugendgruppen/Kindergruppenleitung.
3. Der quantitative Bedarf ist der Situation entsprechend festzustellen. Die Form der Anstellungsträgerschaft (Gemeinden, oder gemeinsame Trägerschaften, oder Kirchenkreis) und die Einsatzbereiche (regionale Zuständigkeit für einige Gemeinden oder fachliche Zuständigkeit für den gesamten Kirchenkreis mit inhaltlichen Schwerpunkten wie z.B. religionspädagogische Angebote, Projekte, Freizeiten, Schulung Ehrenamtlicher, Begleitung der Jugendausschüsse..) sollen den regionalen und konzeptionellen Vorgaben entsprechen.

2. Seniorenarbeit, Familien- und Erwachsenenbildung

2.1 Die aktuelle Situation – besondere Herausforderungen

1. Der demografische Wandel erfordert sowohl eine alters- als auch eine milieuspezifische Überarbeitung der Konzeption für die Arbeit mit **Senioren und Seniorinnen**. In der Gruppe der Über-Sechzig-Jährigen sind mindestens drei Altersgruppen zu erkennen: So genannte "junge Alte", fit, mobil und anspruchsvoll; die "mittleren Alten", die bereits mit spürbaren Einschränkungen ihrer Gesundheit fertig werden müssen, und schließlich die "Hochbetagten", die zum Teil sehr hilfsbedürftig sind. Bei den Seniorinnen und Senioren gibt es eine hohe Bereitschaft, sich freiwillig zu engagieren. Wenn der kirchlich-diakonische Bereich davon profitieren möchte, ist es dringend geboten, neue Konzepte zu entwickeln, die sowohl die Zielgruppen bei ihren Bedürfnissen als auch bei ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten anspricht. Für die Entwicklung dieser Konzepte

bedarf es einer Beauftragung und zusätzlicher Mittel. Nur im Miteinander von hochqualifizierten beruflichen Fachkräften und vielen Freiwilligen sind die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen.

2. Die Landessynode 2007 hat nach gründlicher Analyse der aktuellen Situation von **Familien** die Kirche verpflichtet, "in ihrem eigenen Verantwortungsbereich Familien nachhaltig zu unterstützen"³. Seelsorge und Beratung, Bildungs- und Betreuungsangebote, sowie generationsübergreifende Netzwerke erfordern einerseits wohnviertelnahe Treffpunkte und flexible Angebote, daneben *wenden* sich evangelische Einrichtungen der Familienbildung an die ganze Region⁴. Die Arbeit dieser Bildungsstätten orientiert sich an den Erfordernissen der öffentlichen Förderung (Weiterbildungsgesetze u.a.) und findet vielfach im "Kurssystem" statt. Diese Angebote bedürfen fachlich qualifizierter Verantwortlicher in den Regionen zur Vermittlung zwischen institutionellen Angeboten und Vor-Ort-Bedarfen.
3. Eine gemeinsame Schnittstelle der institutionellen Angebote der Senioren- wie auch Familienbildung bietet die Ev. **Erwachsenenbildung**. Soweit diese in Akademien (Saarland) oder über die Evangelischen Erwachsenenbildungswerke Nordrhein und Süd stattfindet⁵, gelten die Förderkriterien der Weiterbildungsgesetze⁶. Diese schränken durch kontinuierliche Verschiebung von institutioneller Förderung zu Projektförderung sowie zunehmende Qualitätssicherungs- und Zertifizierungsaufgaben die vorhandenen Personalkontingente und Spielräume ein.
4. Für die genannten Arbeitsbereiche weist die landeskirchliche Personalerhebung zum 1.1. 2007 die stattliche Zahl von 1051 Mitarbeitenden aus, allerdings inklusive derer, die in den kreiskirchlichen Diakonischen Werken in der ambulanten Pflege beschäftigt sind⁷. Von den 1051 Mitarbeitenden sind 430 Honorarkräfte und 295 geringfügig bzw. unter 50% Beschäftigte, so dass letztlich ca. 300 beruflich Mitarbeitende in den genannten Arbeitsbereichen der Gemeinden mit Stellen über 50% verbleiben⁸.
5. Auch in der institutionalisierten Erwachsenenbildung ist eine Reduzierung von Ganztags- in Halbtagsstellen und Stellenabbau zu verzeichnen.

³ Beschluss LS 2007, "Familiengerechtigkeit – Ein Positionspapier der Evangelischen Kirche im Rheinland".

⁴ Derzeit im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland 11 Familienbildungsstätten, in denen insgesamt 57 pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt sind. Sie arbeiten mit 1744 Honorarkräften und 177 Ehrenamtlichen zusammen.

⁵ Beide Werke haben die Rechtsform eines Vereins.

⁶ Bei großen Bildungsträgern werden auch Personalstellen gefördert.

⁷ Z.B. Duisburg, Oberhausen, Mülheim an der Ruhr (über 100 Mitarbeitende) und Jülich, Krefeld, Solingen (über 50 Mitarbeitende).

⁸ Über 80% dieser Mitarbeitenden in diesem Bereich sind Frauen, und knapp unter 80% sind älter als vierzig Jahre, 44% älter als 50 Jahre.

Im Bereich der Ev. Erwachsenenbildung gibt es zur Zeit in der EKIR 35 ganze Stellen an pädagogisch Mitarbeitenden. Nicht refinanzierte Stellen werden tendenziell ganz abgebaut, insbesondere im Verwaltungsbereich. Gleiches trifft auf Familienbildungsstätten zu, die teilweise von Schließung bedroht sind.

2.2 Offizielle kirchliche Reaktionen

Die Landessynode 2006 nahm in ihrer Prioritätendiskussion den demografischen Wandel deutlich wahr: "In den nächsten 25 Jahren wird die Zahl der evangelischen Kirchenmitglieder erheblich stärker abnehmen als die Gesamtbevölkerung. Unter den evangelischen Kirchenmitgliedern wird die Gruppe der über Sechzigjährigen zahlenmäßig in etwa konstant bleiben. Die Zahl der unter Zwanzigjährigen dürfte sich halbieren." Entsprechende Empfehlungen zur Intensivierung der Arbeit für diese und mit dieser Zielgruppe wurden gegeben⁹. Von der Landessynode 2008 liegen ausführliche Beschlüsse und Empfehlungen für die Förderung von Familien vor (s.o.); eine Intensivierung der Erwachsenenbildung wurde vor allem im Rahmen des Konzeptes "Missionarisch Volkskirche sein" (*Vom offenen Himmel erzählen, Düsseldorf 2006 – Beschluss 72 der Landessynode 2005*) empfohlen. Dies alles angesichts der aktuellen Herausforderungen einzulösen, bedarf des konzentrierten und abgestimmten Einsatzes der noch vorhandenen beruflich qualifizierten Fachkräfte.

2.3 Entwicklung: Positive Beispiele

1. Über Projektakquise konnten im Rahmen der Erwachsenen- und Familienbildung im Bereich der EKIR zusätzliche Stellen geschaffen werden, z.B. über das Evangelische Zentrum für innovative Seniorenarbeit¹⁰. Geldgeber (Bund, Land, Stiftungen) achten jedoch aus nachvollziehbaren Gründen sehr genau darauf, dass die Projekte allen Menschen offen stehen und sich nicht nur an Zielgruppen aus der Kirche richten. Das Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e.V. hat die Anerkennung zweier neuer evangelischer Familienbildungsstätten beantragt; im Falle der Anerkennung würde es zur Einrichtung weiterer Stellen führen.
2. Vom Ev. Zentrum für Innovative Seniorenarbeit wurden neue Konzepte entwickelt, welche über die traditionellen Angebote in der Seniorenarbeit der Gemeinden hinausgehen. Fortbildungen für den Aufbau von sozia-

⁹ Materialheft zur Prioritätendiskussion der Landessynode 2006. Ergebnis der Arbeitsgruppe II. Dienst- und Arbeitsrecht. 2002 erschien die Handreichung "Lebensräume im Alter" der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Leitfaden: Qualitätsentwicklung in der Offenen Altenarbeit. Hrsg. Diakonisches Werk der EKD e.V.; Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Altenarbeit in der EKD; Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege. 2005.

¹⁰ Im Ev. Zentrum für Innovative Seniorenarbeit eine ganze, eine 25-Stunden- und 2 halbe Stellen, 1/2 Stelle in der Geschäftsstelle, eine halbe Sekretariatsstelle.

len Netzwerken und Gemeinwesen-orientierte Arbeit (Stadtteilzentren, Begegnungs- und Beratungsstellen, Senioren-Internet-Cafés etc.), Modernisierungsinitiativen für Begegnungsstätten, integrative Projekte wie Großeltern-Unterstützungsdienst für junge Familien, Senioren-Kulturarbeit (mit Konzert- und Museumsbesuchen; Seniorentheater, "Kultur auf Rädern" und PC-Schulungen) konnten modellhaft etabliert werden – allerdings oft in Kooperation mehrerer Träger. So sind oft erst im Netzwerk von Gemeinden, Diakonie und Kommunen der Erhalt oder gar die Neuschaffung von koordinierenden, beratenden und damit stabilisierenden Fachkraftstellen möglich.

2.4 Empfehlungen

1. Bei der Wiederbesetzung von Stellen in der Senioren-, Erwachsenen- und Familienarbeit ist zu prüfen, *wie* gemeinsam mit anderen Trägern, wie Nachbargemeinden, Kirchenkreis, Diakonie und Kommunen(n), die Finanzierung dauerhaft gesichert werden kann. Gleichzeitig muss gewährleistet sein, dass in den Bereichen Seniorenarbeit, Familien- und Erwachsenenbildung wohnortnahe und leicht erreichbare Angebote gemacht werden können, um gewachsene Beziehungsnetze vor Ort erhalten werden.
2. Über die Entwicklung einer gemeinsamen regionale Konzeption werden neue Ressourcen erschlossen, auch unabhängig von der Anbindung an eine Familienbildungsstätte, ein Erwachsenenbildungswerk, einen Kirchenkreis, einen Gemeindeverband oder einen kommunalen Träger. So könnte regional ein Mindestbestand von hochqualifizierten Fachkräften erhalten bleiben, die in der Lage sind, freiwillig Tätige zu finden, vor Ort zu qualifizieren, zu begleiten und zu unterstützen.

3. Küster- und Hausmeisterdienst

3.1 Die aktuelle Situation –besondere Herausforderungen

1. Die Aufgaben und Dienste der Küsterinnen und Küster haben ihre Grundlage in der Küsterordnung. Dabei ist der Küster- und Hausmeisterdienst heute von einer doppelte Anforderung geprägt: Dienst und Hilfe im Gottesdienst, bei Amtshandlungen und anderen Veranstaltungen der Gemeinde, aber auch Sicherheits- und technische Dienste für die Gebäude. Küsterinnen und Küster sorgen für die Vor- und Nachbereitung von Veranstaltungen und sind häufig die erste Kontaktperson für Gäste. Zugleich sind ihnen vielfältige Aufgaben des Gebäudemanagements übertragen, z.B. zur Unfallverhütung und zum Brandschutz, zur Sicherstellung der regelmäßiger Kontrolle und Wartung technischer Geräte oder zur Pflege des Gebäudebestands und der Außenanlagen, zunehmend auch unter ökologischen Gesichtspunkten.

2. Der über viele Jahre festzustellende Abbau von Personalstellen führt dazu, dass die Küsterin/ der Küster oder die Hausmeisterin/ der Hausmeister häufig die einzige regelmäßig präsente hauptamtliche Person mit "Schlüsselgewalt" ist, verantwortlich für das Raummanagement und die Infrastruktur der Gemeinde. Dieser Personalabbau hat auch die Küsterstellen deutlich betroffen. Viele mit dem Küster- und Hausmeisterdienst verbundenen Aufgaben lassen sich aber nicht sinnvoll ehrenamtlich erledigen. Auch die verlässliche Präsenz vor Ort scheint in vielen Fällen unersetzlich. Deswegen ist die Tendenz zum Stellenabbau und zur Abschaffung von Dienstwohnungen für Küsterinnen und Küster wieder leicht zurückläufig.
3. Mit 17,6% stellen die Mitarbeitenden im Küsterdienst den zweithöchsten Anteil des nicht-theologischen beruflichen Personals in den Gemeinden der Landeskirche. Allerdings: Von den in der landeskirchlichen Erhebung gezählten 3311 Mitarbeitenden ist nur noch jede/r Fünfte auf einer vollen Stelle beschäftigt. In den letzten Jahren wurden vielfach Vollzeit-Küsterstellen aufgehoben und der Dienst wurde gesplittet. Statt wie bislang eine Person zu 100%, werden nun drei oder vier 400-Euro-Kräfte beschäftigt. 41 % der Mitarbeitenden im Küsterdienst haben einen Dienstumfang von unter 25%.

3.2 Offizielle kirchliche Reaktionen

Anlässlich der 100-Jahrfeier des rheinischen Küsterverbandes am 11. Juni 2001 in Essen formulierte u.a. Präses Kock theologisch und berufspolitisch Grundsätzliches zum Küsterdienst. (Unter www.kuester-rheinland.eu sind diese Texte im Internet zugänglich.)

3.3 Entwicklung: Positive Beispiele

Velbert: Küster- und Hausmeisterdienst im Verbund

Nachdem in der evangelischen **Kirchengemeinde Velbert-Dalbecksbaum** eine hauptamtliche Hausmeisterin in den Ruhestand gegangen ist und die Reinigungsstunden in einem Kindergarten anderweitig vergeben wurden, musste der Dienst neu strukturiert werden.

Die drei Gemeindezentren werden nun von zwei Personen im Küster- und Hausmeisterdienst betreut: Das Gemeindezentrum Apostelkirche hat eine hauptamtliche Küsterstelle. Am Gemeindezentrum Erlöserkirche werden 6 Stunden Küsterdienst geleistet und am Gemeindezentrum Kostenberg 6 Stunden Küsterdienst und 18 Stunden Hausmeisterdienste. Im Bereich Küsterdienst vertreten sich die beiden Küster gegenseitig. Dies ist möglich, da die Gottesdienste zeitlich nacheinander liegen.

3.4 Empfehlungen

1. Der Stellenumfang hauptberuflicher Küsterstellen sollte 100% umfassen. Falls eine Vollzeitstelle nicht möglich ist, sollte ein Umfang von 50% nicht unterschritten werden.
2. Küsterinnen und Küster, Hausmeisterinnen und Hausmeister sollten in einem Verbund verschiedener Gemeindezentren oder Gemeinden beschäftigt sein. Werden die Gottesdienstzeiten entsprechend aufeinander abgestimmt, ergeben sich Synergieeffekte durch gegenseitige Urlaubs- und Krankheitsvertretung.
3. Die Kenntnisse aus den verschiedenen Handwerksberufen, die die Küsterinnen und Küster in der Regel erlernt haben, lassen sich gemeinsam für Reparatur- und Wartungsarbeiten nutzen. Aufwändige technische Geräte können gemeinsam angeschafft werden.
4. Die Arbeitsgemeinschaft rheinischer Küsterinnen und Küster (arkk) empfiehlt rechtlich geregelte, gemeindeübergreifende Verbünde für den Küsterdienst nach dem Modell der gemeinsamen Gemeindeämter¹¹.

4. Kirchenmusik

4.1 Die aktuelle Situation – besondere Herausforderungen

1. Der Auftrag unserer Kirche zur Kirchenmusik ist im Artikel 1 der Kirchenordnung verankert. Kirchenmusik heißt Begleitung von Gottesdiensten, klassische Chorarbeit Kirchenkonzerte und Oratorien. Hinzu kommt heute je nach Situation: Professionsübergreifende Arbeit z. B. mit Kindern und Jugendlichen bei Musicals, musikalische Erziehung in evangelischen Kindertagesstätten, Projektangebote in Offenen Ganztagschulen; Managementaufgaben bei Organisation und Leitung von Großveranstaltungen wie Gospelkirchentage oder überregionale Chortreffen; Kooperation mit anderen z. t. nichtkirchlichen Einrichtungen, innovative musikalische Arbeit mit neuen musikalischen Stilen (Bandarbeit, Popmusik). All dies auf höchstem professionellen Niveau, denn nicht nur der etablierte Kulturbetrieb setzt hohe Maßstäbe, gerade für mittlere und jüngere Generationen ist Musik in jeder Form allgegenwärtig, gehört um Lebensgefühl, und ihre Hörgewohnheiten sind, geschult durch moderne Aufnahme- und Wiedergabetechnik, entsprechend anspruchsvoll.
2. Die Landeskirchliche Personalerhebung zum 1.1.2007 zählt ca. 1.400 Mitarbeitende in der Kirchenmusik, von denen 8% A-Stellen und 10% B-Stellen innehaben.

Die Zahlen entsprechen im wesentlichen der Erhebung für die Landsynode 2006, wobei eine leichte Erhöhung des nominellen Anteils von A-Stellen gegenüber B-Stellen festzustellen ist. Inzwischen sind jedoch nur

¹¹ Weitere Information: Der Küster. Die Küsterin- ein Beruf mit Zukunft, oder? Hrsg. Arbeitsgemeinschaft rheinischer Küsterinnen und Küster. O.J. – pdf-Datei auf der Seite www.kuester-rheinland.eu.

noch 12% der Stellen "bis zu 100%"-Stellen, da der Stundenumfang hauptberuflich Mitarbeitender vielfach drastisch reduziert wurde.

Auffällig ist, dass 71% der Mitarbeitenden geringfügig oder als Honorarkraft beschäftigt werden, vor allem in ländlichen Bereichen

Seitdem sind die Besetzungen hauptamtlicher 100 % Kirchenmusikstellen weiter zurückgegangen. Einige B-Stellen, die zu 50 % ausgeschrieben waren, konnten nur mit Mühe besetzt werden, da keine qualifizierte Anzahl an Bewerbungen für dieses Stellenprofil vorhanden war!

4.2 Offizielle kirchliche Reaktionen

In einem Positionspapier zur aktuellen Lage der Kirchenmusik hat die Landessynode 2006 einen Stellenplan für die Kirchenmusik festgestellt, der von der Realität des Stellenabbaus leider schon wieder überholt ist. (1). Im Widerspruch dazu steht die aktuelle Diskussion um die Zukunft der Kirche, in der der Kirchenmusik ein besonderer Stellenwert bei der Ansprache spezieller Zielgruppen zugewiesen wird.

4.3 Entwicklung: Positive Beispiele

1. Düsseldorf: Kirchenmusik-Schulmusik

Mit Beginn des Schuljahres 2006/2007 konnte im Regierungsbezirk Düsseldorf ein Kirchenmusik-Schulmusikprojekt ins Leben gerufen werden. Acht hauptamtlich tätige Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die in ihrer Gemeinde eine Teilzeitstelle innehaben, sind per Gestellungsvertrag an eine Gesamtschule im Bereich ihrer Gemeinde abgeordnet. Die Einführungsphase wird mentorale durch einen Kurs der Landeskirche, in Zusammenarbeit mit dem Schulreferat des Kirchenkreises Wuppertal, betreut.

2. Niederberg: Kreiskirchliche Musikschule

Im November 2007 hat die Kreissynode den hauptamtlichen Kirchenmusikern und dem KSV den Auftrag zur Entwicklung einer kreiskirchlichen Musikschule erteilt. Der KSV stellt finanzielle Mittel für die Bezahlung von Orgelunterricht in den kreiskirchlichen Haushalt ein. Interessenten haben die Möglichkeit bei den örtlichen Kantorennen und Kantoren kostenlosen Orgelunterricht zu erhalten. Der Kirchenkreis bezahlt die Ausbildung. Diese Mittel können nach Absprache mit den örtlichen Presbyterien zur Refinanzierung der Personalkosten des Kirchenmusikers/ der Kirchenmusikerin eingesetzt werden.

3. Bad Godesberg: Nachbargemeinden mit gemeinsamer Kantorenstelle

Seit über 10 Jahren hat sich die kirchenmusikalische Zusammenarbeit der Evangelischen Heiland-Kirchengemeinde mit der benachbarten

Evangelischen Kirchengemeinde Wachtberg bewährt. Die beiden Gemeinden beschäftigen einen hauptamtlichen Kirchenmusiker (Heilandkirche: B 100%) und eine nebenamtliche Kirchenmusikerin (Wachtberg.: C 14 Std.). Mittels einer Vereinbarung zwischen den Gemeinden ist geregelt, dass die gesamten Personalkosten (Gehälter der Angestellten sowie die anfallenden Vertretungskosten) je zur Hälfte übernommen werden. Über die Sachkosten entscheidet jede Gemeinde weiterhin autark.

Der hauptamtliche Kirchenmusiker ist für die Einteilung des Organistendienstes (inkl. anfallende Vertretungen) zuständig. Vorgabe ist, dass er selbst in beiden Gemeinden zu etwa gleichen Anteilen im Gottesdienst anwesend ist.-

Die Kantorei der Heiland-Kirchengemeinde, ein Kammerchor sowie ein Bläserensemble unter Leitung des hauptamtlichen Kantors ist in beiden Gemeinden sowohl in Gottesdiensten als auch in Konzerten tätig. Ein weiterer kleiner Chor sowie eine Jugend-Band werden von der nebenamtlichen Kirchenmusikerin geleitet.

Positive Erfahrungen:

Beide Gemeinden genießen regelmäßig qualifizierte Gottesdienstgestaltung in Hinsicht auf Planung, Orgelspiel, Chormusik, Bläsermusik, Solokantaten o.ä.

Dennoch beträgt die finanzielle Belastung für die einzelne Gemeinde nur etwa 60% der Kosten für eine volle Kirchenmusikerstelle.

Weitere Erkenntnisse:

Der jeweilige Kirchenmusiker braucht neben seinen musikalischen Fähigkeiten ein ausgeprägtes Organisationstalent, um die gemeinsamen Ressourcen auszuschöpfen und ohne allzu viel Termindoppelungen (Sitzungen, Dienstbesprechungen etc.) belastet zu sein. Die gemeinsam verantwortete Kirchenmusik verlangt auch von Leitungsgremien, dass die Gemeinsamkeit immer im Blick ist.

4.4 Empfehlungen

1. Die Kirchenkreise gestalten die kirchenmusikalische Arbeit konzeptionell dergestalt, dass die musikalische Vielfalt innerhalb der Kirchenkreise langfristig sichergestellt wird, je nach Möglichkeit auch unter Nutzung personeller Verbindungen mit benachbarten Schulen. Dazu sind übergemeindlich gemeinsam verantwortete Schwerpunktsetzungen erforderlich.
2. In jedem Kirchenkreis ist eine Schwerpunktstelle, nach Möglichkeit eine A-Stelle, vorzuhalten.
3. Die Wahrnehmung des Kreiskantorats als Pflichtinstitution ist von jedem Kirchenkreis in angemessenem Anteil im kreiskirchlichen Haushalt einzuplanen und an eine hauptamtliche Stelle zu koppeln.

4. Ein Konzept zur Nachwuchsförderung ist dringend erforderlich. Finanzielle Mittel hierfür sind in angemessenem Anteil in den kreiskirchlichen Haushalt einzustellen.
5. Bei den Honorarkräften ist zu prüfen, ob arbeitsrechtliche Vorgaben eingehalten werden.
6. Die Aufteilung einer vollen Stelle auf mehrere Rechtsträger ist in Ballungsräumen praktikabel.

5. Kirchliche Verwaltung

5.1 Die aktuelle Situation – besondere Herausforderungen

1. Die Aufgaben und Organisationsformen der Verwaltung finden ihre Grundlage in der Kirchenordnung, in der kirchlichen Verwaltungsordnung, in entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und in den meisten Fällen auch in einer örtlichen Satzung. Dabei haben sich – den örtlichen Gegebenheiten entsprechend – im Rheinland eine Vielzahl unterschiedlicher Strukturen von kirchlicher Verwaltung entwickelt, eine Folge der presbyterial-synodalen Verfassung. Es steht an, durch sinnvolle Konzentration von Fachkompetenz Einsparungen ohne Qualitätsverlust zu ermöglichen.
2. Das Gemeindebüro- bzw. Sekretariat war und bleibt auch in Zukunft die Anlaufstelle für die Kirchengemeinde, ihre Mitglieder und Mitarbeitenden. Aus finanziellen und organisatorischen Gründen haben sich diese "Gemeindeämter" in den letzten Jahren vielfach verkleinert, was in der Regel mit der Konzentration von fachlichen Verwaltungsaufgaben auf einer anderen Ebene (z. B. beim Kirchenkreis) einherging. Diese Konzentration hat ihre Vorteile. Sie bietet die Chance, Fachkompetenz dort zu bündeln, wo es sinnvoll ist, Arbeitsabläufe effektiver zu gestalten.
3. Zu den klassischen Aufgaben kirchlicher Verwaltung sind zusätzlich neue Aufgaben getreten: Drittmittel-Akquise in großem Rahmen, Trägerschaft von verschiedenen Einrichtungen, Projekten und Aktivitäten in Kooperationen bzw. in Trägerverbänden mit nicht-kirchlichen Trägern, Unterstützung der Leitungen in Gemeinden und Kirchenkreisen beim Qualitätsmanagement, Neues Kirchliches Finanzwesen, Fusionen.
4. Die landeskirchliche Personalerhebung zum 1.1.2007 zählt ca. 2.500 Verwaltungs- mitarbeitende. Hier gibt es im Unterschied zu anderen Arbeitsbereichen zwar noch einen hohen Anteil an "bis zu 100%" - Stellen. Auffällig und besorgniserregend ist aber der hohe Altersdurchschnitt (83% sind über 40 und 46 % sogar über 50 Jahre alt). Mit Blick auf die Zukunft müssen im Bereich der Aus- und Fortbildung Maßnahmen ergriffen werden, um qualifizierten Nachwuchs zu gewährleisten.

5.2 Offizielle kirchliche Reaktionen

Aus Anlass des 100jährigen Bestehens des Rheinischen Verbandes der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter (RVM) hob Präses Nikolaus Schneider in seinem Grußwort hervor, dass mit Blick auf die verschiedenen Veränderungsprozesse in unserer Kirche diese auf allen Ebenen unserer Kirche ohne die guten Ideen motivierter Verwaltungsmitarbeitender nicht umzusetzen sind.

Vizepräsident Christian Dräger formuliert deutlich: "Auf eine leistungsfähige kirchliche Verwaltung können wir auf keinen Fall verzichten."

Vizepräses Petra Bosse-Huber betonte, dass gut ausgebildete Mitarbeitende in der Verwaltung für das multiprofessionelle Profil unserer Kirche unverzichtbar sind und dass sie Teil haben an der Erfüllung des Auftrages unserer Kirche.

5.3 Entwicklung: Positive Beispiele

1. Ev. Verwaltungsamt Wuppertal

Mit der Entscheidung, dass die Kirchenkreise Elberfeld und Barmen sowie die Gesamtverbände in den Kirchenkreisen Elberfeld und Barmen zum Kirchenkreis Wuppertal bzw. zum Gesamtverband Wuppertal fusionieren werden, wurde im Jahr 2003 deutlich, dass eine Zusammenführung der bestehenden Verwaltungseinheiten in Wuppertal den Strukturen der Körperschaften folgen muss.

Hauptziele der Verwaltungsfusion waren:

- eine Steigerung der Effizienz in der Abwicklung von Verwaltungsarbeiten
- eine deutliche Senkung der Verwaltungskostenbeiträge für die beteiligten Rechtsträger und
- ein damit verbunden Personalabbau, der sozialverträglich stattfinden sollte.

Da bereits im Vorfeld der Fusion Einstellungen zwischen den beteiligten Rechtsträgern nur noch abgestimmt durchgeführt wurden, konnte die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitszeiten im Verwaltungsbereich von 2003 bis 2005 um 25 % reduziert werden. In nahezu ähnlicher Höhe bildete sich auch die Reduzierung der Personalkosten ab.

Größte Herausforderung in naher Zukunft ist, eine Personalentwicklung vor dem Hintergrund schwindender Ressourcen zu gestalten.

Das Durchschnittsalter des Ev. Verwaltungsamtes Wuppertal liegt bei über 50 Jahren, so dass in den nächsten drei Jahren mit einer größeren Ruhestandswelle zu rechnen ist. Diese freiwerdenden Stellen müssen dann zum Teil wiederbesetzt werden und dies mit fach- und sozialkompetentem Personal, das in die Struktur des EVW integriert werden muss.

2. Verwaltungsamt des Kirchenkreises Jülich

Bereits im Juli 1953 hat die Kreissynode des Kirchenkreises Jülich die erste Satzung über die Errichtung eines kreiskirchlichen Rentamtes beschlossen. Nachdem sich innerhalb von drei Jahrzehnten ein deutlicher Wandel in der Aufgabenstellung vollzogen hat, wurde diesem 1984 durch eine neue Satzung für das Evangelische Verwaltungsamt des Kirchenkreises Jülich Rechnung getragen. Eine weitere Neufassung der Satzung, die es erlaubt, z. B. auch für evangelische Vereine und weitere Einrichtungen Verwaltungstätigkeiten zu erledigen, wurde von der Kreissynode im Oktober 2000 beschlossen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Evangelischen Verwaltungsamtes des Kirchenkreises Jülich erledigen die Verwaltungsgeschäfte für die 18 angeschlossenen Kirchengemeinden die Regionen (Zusammenschlüsse von Kirchengemeinden), Stiftungen, den Diakonieverein Düren-Jülich e.V., die Christlichen Kindergartenvereine Wassenberg, Eschweiler und Übach-Palenberg, den Kirchenkreis Jülich selbst, sowie für weitere Einrichtungen im Kirchenkreis Jülich.

Dabei ist allen Mitarbeitenden bewusst, dass jegliches Verwaltungshandeln nicht um seiner selbst willen geschieht, sondern als Teil des kirchlichen Auftrages in Gestalt der Zuarbeit für die Leitungsorgane (Presbyterien, Kreissynodalvorstand, Vereinsvorstände etc.) verstanden wird und dazu dient, gemeindliches Handeln zu erleichtern und zu ermöglichen. Dabei ist den Verantwortlichen ebenso bewusst, dass alle Verwaltungsarbeit nur mit qualifizierten, engagierten und motivierten Mitarbeitenden zu leisten ist.

5.4 Empfehlungen

1. Soweit Verwaltungspersonal aus Einspargründen reduziert wird, ist eine entsprechende Reduktion der Aufgaben und Vorschriften zu ermöglichen. Neben dem "Regelbetrieb" sind dabei in Zeiten ständiger Umbrüche (s.o.) entsprechende Zeitkontingente einzuplanen.
2. Sinnvolle Arbeitsteilung bzw. Zentralisierung bestimmter Verwaltungsaufgaben auf spezialisierte Einheiten im Kirchenkreis sollte dabei nicht zufällig ("weil es sich so ergibt"), sondern planvoll und systematisch aufgrund gemeinsamer Bedarfsplanung und vorhandener und möglicher Kapazitäten entstehen.
3. Da nahezu die Hälfte aller Beschäftigten in den Kirchenverwaltungen auf allen Ebenen der EKIR 50 Jahre und älter sind, muss selbst bei Fortsetzung von Verwaltungskonzentration und Reduzierung von Stellen der Blick auf die Förderung von Aus- und Fortbildung von Verwaltungskräften gerichtet werden. Nur so ist auch in Zukunft eine gute kirchliche Verwaltung gewährleistet.

6. Evangelische Kindertagesstätten

6.1 Die aktuelle Situation - besondere Herausforderungen

Evangelische Kindertagesstätten spielen im Profil der Kirchengemeinden eine herausragende Rolle (Art. 81 KO). Längst ist die große Bedeutung religiöser Sozialisation im Kindesalter erkannt. Kindertagesstätten sind ein zentraler Faktor des Gemeindeaufbaus und ein wichtiger Ausgangspunkt für familienbezogene Aktivitäten (Kinder- und Familiengottesdienst, Elternbildung, Krabbelgruppen, Vernetzung mit diakonischen Angeboten). In der Öffentlichkeit genießen sie aufgrund ihrer pädagogischen Qualität und der Nähe zu den Menschen hohes Ansehen und stärken die Rolle der Kirchengemeinde im Sozialraum.

Viele Träger unternehmen große Anstrengungen, um trotz knapper Finanzen ihre Kindertagesstätten zu erhalten und qualitativ weiterzuentwickeln. Dabei müssen sie den sich ständig erneuernden gesetzlichen, finanziellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie den Herausforderungen des pädagogischen Auftrags Rechnung tragen (Kibiz¹², Sprachtests und -förderung, Kooperation mit Grundschulen, Ausbau von U3- und Ganztagsplätzen, Ausbau der Kindertagesstätten zu Familienzentren, Flexibilisierung der Betreuungszeiten, Integration von Kindern mit Behinderung und Kindern mit Migrationshintergrund, Qualitätsstandards...). Erzieherinnen sind außerdem besonders herausgefordert, den frühkindlichen Bildungsansatz über alle Bildungsdimensionen (Religionspädagogik; Naturwissen; kommunikative, musische und künstlerische Kompetenzen; Integration etc.) hinweg zu realisieren. Im internationalen Vergleich¹³ ist die personelle Ausstattung der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) in Deutschland unzureichend.

Aus diesen Gründen werden immer häufiger größere Organisationseinheiten gebildet, die die Verhandlungsoptionen im Gegenüber zu den kommunalen Jugendämtern bündeln und den Personaleinsatz zentral steuern. Dabei gilt es, einen Kompromiss zwischen notwendiger örtlicher Nähe und effizienter Zentralverwaltung zu finden. Die Lösungskonzepte reichen von Interessen-

¹² Kinderbildungsgesetz in NRW

¹³ Die OECD-Studie "Starting Strong" aus dem Jahre 2004 kritisiert sowohl das Fehlen eines Ausbildungsstandards an Fachhochschulen als auch die geringe Vergütung im Vergleich zu anderen pädagogischen Berufen. Besondere Bedeutung für die Qualitätsentwicklung der Einrichtungen haben die Fachberaterinnen und die Freistellung der Leitungen in den Kitas. Beides ist längst nicht selbstverständlich, auch nicht in kirchlichen Kindertagesstätten. Außerdem kritisiert die OECD die hohe Anzahl der Kinder pro Gruppe sowie pro Erzieherin bzw. Betreuerin in Deutschland. Dies ließe sich nur verändern durch verstärkten finanziellen Einsatz der Öffentlichen Hand. Die staatliche Finanzierung der FBBE-Einrichtungen in Deutschland ist aber im internationalen Vergleich mit 0,42% des BIP viel zu gering, weit unter dem von dem EC Childcare Network 1996 empfohlenen Ziel von 1% des BIP. Dies gilt auch im Vergleich zu anderen Ausgaben für das Bildungssystem, die immerhin 5,3% des BIP ausmachen.

gemeinschaften, Verbänden und Verbänden bis hin zur Übertragung der Einrichtungen an den Kirchenkreis oder das Diakonische Werk. Ebenfalls werden Einrichtungen z. T. in andere Rechtsformen überführt.

Mit 28% stellen die Mitarbeitenden in den Kindertagesstätten den höchsten Mitarbeitendenanteil der erfragten Arbeitsfelder, d.h. 5416 Mitarbeitende. Die Arbeit in diesem Bereich wird fast ausschließlich von Frauen geleistet (97%). Die Hälfte von ihnen ist über vierzig Jahre alt.

Dabei darf nicht übersehen werden, dass sich zum Zeitpunkt der Personalerhebung der Evangelischen Kirche im Rheinland zum 1. 1. 2007 eine erhebliche Zahl von Kindertagesstätten nicht (mehr) in verfasst kirchlicher Trägerschaft befand. Deren Personal wurde nicht mitgezählt. Durch die o.g. rechtlichen, finanziellen und pädagogischen Entwicklungen wird die Zahl der Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen, die in der verfassten Kirche arbeiten, langfristig sinken. Die Zahl der Einrichtungen unter dem Dach der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe wird dagegen tendenziell steigen. Dies erfordert eine kontinuierliche Abstimmung der Ziele, Strategien und Konzepte zwischen Kirche und Diakonie unter Beachtung der synodalen Vorgaben.

6.2 Offizielle kirchliche Reaktionen

Die Landessynode 2005 nahm einen Bericht "Zur Lage und Entwicklung der Tageseinrichtungen für Kinder in der Evangelischen Kirche im Rheinland" zustimmend zur Kenntnis. Damals gab es auf dem Gebiet der rheinischen Kirche noch 867 Tageseinrichtungen für Kinder mit zusammen 54.600 Plätzen (Stand: 1. November 2004). Gut 55 Millionen Euro kircheneigener Mittel flossen in diese Einrichtungen. Damit trug die Kirche durchschnittlich 20% der Gesamtkosten aus eigenen Mitteln.

Mit dem Auftrag der Synode im Rücken wird seither mit den Ministerien und Kommunen um eine Senkung des Trägerkostenanteils gerungen. Die Verhandlungen sind in NRW im Kontext der Diskussion um das "Kibiz" geführt worden. Ob das Gesetz tatsächlich zu einer Senkung der Trägerkosten führt, muss die Zukunft zeigen. Zur Zeit erscheint es fraglich, ob, insbesondere nach den tariflichen Gehaltssteigerungen, die Pauschalen auskömmlich sind.

Die hohe Bedeutung des Arbeitsbereiches der Kindertagesstätten wird auch von der EKD regelmäßig betont. Die Denkschrift "Maße des Menschlichen - Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft" aus dem Jahre 2003 entfaltet dazu die bildungstheoretischen Grundlagen. Mit der Schrift "Wo Glaube wächst und Leben sich entfaltet" (2004) hat der Rat der EKD sein Verständnis von Elementarbildung verdeutlicht und besonders den Auftrag evangelischer Kindertageseinrichtungen beschrieben. Zuletzt hat die EKD mit 10 Thesen über "Religion, Werte und religiöse Bildung im Elementarbereich" (Mai 2007) die religionspädagogische Aufgabe komprimiert dargestellt.

6.3 Entwicklungen: Positive Beispiele

1. Kirchenkreis Wuppertal: Personalentwicklung in den Kindertagesstätten

1.1 Situationsbeschreibung

Im Kirchenkreis Wuppertal gibt es zwei große Träger von Kindertagesstätten:

- den (traditionsreichen) Elberfelder Erziehungsverein (EEV) und
- den Verband Ev. Tageseinrichtungen für Kinder in Barmen (VEKiB), der vor 5 Jahren im damaligen KK Barmen gegründet wurde. Darüber hinaus führen zwei Gemeinden in Barmen Bereich ihre Kindertagesstätten in Eigenregie.

Seit der Fusion der beiden Kirchenkreise Elberfeld und Barmen zum Kirchenkreis Wuppertal im Jahr 2005 besteht das Bestreben, die beiden großen Träger spätestens 2010 unter ein Dach zu bekommen.

Inzwischen haben sie seit Beginn dieses Jahres einen gemeinsamen Geschäftsführer.

1.2 Schließungen von Gruppen und Einrichtungen

Die demographische Entwicklung in Wuppertal, das rapide Absinken der Zahl evangelischer Gemeindeglieder (40% innerhalb von 30 Jahren) und sinkende Kirchensteuereinnahmen (zwischen 2004 und 2006 ca. 25 %) zwangen die Träger zu Schließungen von Gruppen und ganzen Einrichtungen.

1.3 Personalentwicklung-

Diese Entwicklung hätte bei Einzelentscheidungen in Presbyterien bis zu 30 Kündigungen zur Folge gehabt. Die übergemeindliche Struktur und die gemeinsame Geschäftsführung ermöglichten aber, dass es bis jetzt nur zu zwei echten Kündigungen gekommen ist.

Drei Faktoren sind die Hauptursachen für diese insgesamt positive Entwicklung:

a) Ausnutzung der natürlichen Fluktuation

Stellen von Mitarbeitenden, die aus persönlichen Gründen oder aufgrund von Ruhestand aus dem Dienst ausscheiden, konnten intern von durch Schließung von Gruppen freiwerdenden Kräften wiederbesetzt werden.

b) Erziehungsurlaub

Hier gilt gleiches wie unter a) beschrieben. Hinzu kommt, dass sich während des Erziehungsurlaubs oft Lebensplanungen verändern und es oft nicht zum Wiedereinstieg in die ehemalige Stelle kommt. Der Verband hat außerdem die Möglichkeit, nach der Rückkehr in den Dienst einen anderen Einsatzort zuzuweisen.

c) Altersteilzeit

Für eine Kirchengemeinde ist es oft schwierig, Altersteilzeitanträgen wegen der finanziellen Belastungen in der Passivphase zuzustimmen. Der Verband ist jedoch bis zu einem bestimmten Grad in der Lage, diese Anträge zu genehmigen und einem sonst zu kündigenden Mitarbeitenden diese Stelle anzubieten.

Ein ebenfalls positiver Effekt ist durch überregionalen Verbindungen des Geschäftsführers und der Fachberaterin gegeben. Auch hierüber lassen sich hin und wieder Härten für Mitarbeitende verhindern.

1.4 Positive Nebeneffekte

Die Verbandsstruktur ermöglicht darüber hinaus:

- die Bildung neuer/anderer Mitarbeitendenteams bei Schwierigkeiten in einer Einrichtung,
- Mitarbeitende zu gemeinsamen oder individuellen Fortbildungen zu verpflichten,
- bessere Überprüfung von Qualitätsstandards aufgrund professioneller Geschäftsführung und Fachberatung
- Entlastung der Presbyterien von der Beschäftigung mit rechtlichen Fragen.

1.5 Fazit

Die Verbundstruktur hat sich bewährt und beim Personalabbau zu "sanften Lösungen" geführt.

Allerdings bleibt zum Schluss auch anzumerken, dass einzelne Mitglieder den Zeiten nachtrauern, in denen das Leitungsorgan der Gemeinde alle Entscheidungen selbst traf. Sie verkennen jedoch dabei, dass innerhalb der eigenen Gemeinde Abbau von Kindergartengruppen aus finanziellen Gründen notwendig geworden wäre und gekündigte Mitarbeitende nur schwerlich woanders zu vermitteln gewesen wären.

In Zukunft wird sicherlich viel davon abhängen, ob es im Kirchenkreis zur Fusion der beiden Trägerverbände kommen wird. Ein noch engerer Zusammenschluss innerhalb Wuppertals ist notwendig, weil die Zahl junger evangelischer Gemeindeglieder weiter drastisch abnehmen wird.

6.4 Empfehlungen

1. Der gegenüber anderen Arbeitsgebieten relativ hohe Anteil von 100%-Stellen und unbefristeten Stellen beruht u. a. auf den gesetzlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsfeldes. In NRW wird darauf zu achten sein, was sich daran durch das Kibiz verändern wird.

Es geht darum, die hohe Zahl voller bzw. halber Stellenanteile in diesem Arbeitsfeld zu sichern. dazu Trägerverbände zu bilden bzw. kreiskirchliche Lösungen zu finden, wobei die Nähe der jeweiligen Einrichtungen zur Gemeinde und ihren sonstigen Aktivitäten gesichert bleiben muss.

2. Besondere Bedeutung kommt der Personalentwicklung zu. Deshalb haben die Landeskirche, der Rheinische Verband und das Diakonische Werk gemeinsam ein Integriertes Bildungssystem Evangelischer Kindertageseinrichtungen (IBEK)¹⁴ auf den Weg gebracht. Zentrales Ziel ist es, die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) auf einem international vergleichbaren Niveau als Benchmark sicherzustellen und durch ein Gütesiegel zu dokumentieren.
3. Um eine durchgängige Wirkung auf die Qualität der Einrichtungen sicherzustellen, sollen alle (zukünftigen) Leiterinnen an einem verbindlichen Weiterbildungsprogramm teilnehmen und nach Möglichkeit für ihre Leitungsaufgabe ganz oder teilweise freigestellt werden. Kinderpflegerinnen sind zu pädagogischen Fachkräften zu qualifizieren. Die Fachberaterinnen sind als entscheidende Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis unbedingt zu erhalten.
4. Für den Bereich der Personalentwicklung werden die Träger in Zukunft zusätzliche finanzielle Mittel bereitstellen müssen, um die Qualität der Einrichtungen zu verbessern. Die Öffentliche Hand darf dabei nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden.

7. Sonstige kirchliche Arbeitsfelder

Bei der im Jahre 2007 durchgeführten Erhebung zur Personalsituation hat sich durch die festgelegten Bereiche der Datenerhebung ein hoher Anteil (20%) "sonstiger Mitarbeitenden" ergeben - insbesondere in den Kirchenkreisen, die ihre Diakonischen Werke in verfasst kirchlicher Trägerschaft haben. Im Bereich der Landeskirche wurden hier insbesondere auch die Lehrerinnen und Lehrer der kirchlichen Schulen erfasst.

7.1 Die aktuelle Situation - besondere Herausforderungen

¹⁴ Die Träger sind für die Konzeption und Rahmenbedingungen sowie für das Personal verantwortlich. IBEK will auch hier zur Weiterentwicklung beitragen. Außerdem ist beabsichtigt, ein auf dem Fundament der Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (BeTa) entwickeltes "Qualitätsprofil für evangelische Tageseinrichtungen für Kinder" mit der Vergabe eines Gütesiegels zu verbinden.

Zu den Mitarbeitenden, die in den kreiskirchlichen Diakonischen Werken in der ambulanten Pflege beschäftigt sind, ist die aktuelle Situation oben unter "2. Seniorenarbeit, Familien- und Erwachsenenbildung" dargestellt worden.

In anderen Bereichen, etwa bei Mitarbeitenden in Beratungsstellen, in der Migrations-Arbeit aber auch an bei Beschäftigten in Qualifizierungsmaßnahmen (Essen, Duisburg u. a.), sind die Beschäftigungen in hohem Maße von staatlichen Refinanzierungen abhängig und bei deren Reduzierung oder Ausfall stark gefährdet.

7.2 Empfehlungen

Insgesamt gesehen, muss der große Anteil "Sonstiger Mitarbeitender" in Zukunft differenzierter erhoben werden, um aussagekräftigere Daten über die verschiedenen Arbeitsbereiche zu erhalten.

Die Evangelische Kirche im Rheinland engagiert sich einigen beschäftigungs-intensiven Bereichen, weil diakonische Arbeit eine ihrer wesentlichen Lebensäußerungen ist. Den Ausfall staatlicher Refinanzierungen könnte sie hier auf Dauer allerdings nicht ersetzen.

Wo in der sonstigen kirchlichen Arbeit für die spezielle Aufgabe gut qualifizierte Mitarbeitende beschäftigt werden (etwa in der Beratungsarbeit oder in den Schulen), müssen die Qualitätsstandards auch durch einen ausgewogenen, multiprofessionellen Personal-Mix erreichbar sein. Eine gegenseitige Verdrängung von Berufsgruppen muss verhindert werden.

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Innerkirchlichen Ausschuss (IV) - federführend -, an den Theologischen Ausschuss (I), an den Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II) und an den Ausschuss für Erziehung und Bildung (V)