



EVANGELISCHE
KIRCHE
IM RHEINLAND

KIRCHLICHE PERSONALPLANUNG

**Handreichung zur Entwicklung eines
Rahmenkonzeptes für Personalplanung
auf Kirchenkreisebene nach
Artikel 95 Absatz 3 Kirchenordnung**

Modelle – Konzepte – Empfehlungen

Beschlüsse 32, 33 und 58 LS 2012
Beschluss 53 LS 2011
Beschluss 27 LS 2009

„Ist die Armut einer Gemeinde so groß,
daß sie den berufenen Prediger nicht ernähren kann,
so soll die Klassis erwägen,
ob nicht mehrere benachbarte Gemeinden miteinander verbunden werden
können.“

(Emder Synode 1571)

„..., daß es in alle Wege nötig, daß eine jede Gemein, sofern es immer möglich,
neben dem Prediger auch einen Schulmeister für die Jugend habe und anstelle;
so aber eine Gemeind für sich allein einen zu underhalten und zu bestellen nit
vermochte, daß alsdann zwo, drei oder mehr benachbarte Gemeinden sich dar-
in zusammentun und zugleich einen Schuldiener bestellen und erhalten ...“

(Duisburger Generalsynode 1610)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Beschluss 32 der Landessynode 2012 | 5 |
| Kirchengesetz über die gemeinsame Personalplanung für die beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66 der Kirchenordnung..... | 7 |
| Aus der Kirchenordnung | 9 |
| I. THEOLOGISCHE UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHE ÜBERLEGUNGEN ZUR KIRCHLICHEN PERSONALPLANUNG | 10 |
| 1. Die Kirche und ihre Ämter – Zum ekklesiologischen Selbstverständnis der Evangelischen Kirche im Rheinland | 10 |
| 2. Soziologische Aspekte zur Begründung einer Vielfalt kirchlicher Berufe..... | 14 |
| II. EINE NEUE AUFGABE DES KIRCHENKREISES: ERSTELLUNG EINES RAHMENKONZEPTE FÜR EINE GEMEINSAME PERSONALPLANUNG | 16 |
| 1. Ausgangsbasis..... | 16 |
| 2. Einzelmodelle | 17 |
| 3. Kreiskirchliche Rahmenfunktionen..... | 21 |
| 4. Beteiligung der Gemeinden | 21 |
| 5. Arbeitsrechtliche Aspekte / Mitwirkungsrechte der MAV | 22 |
| 6. Empfehlungen des MAV-Gesamtausschusses zur Beteiligung der MAV an der Erarbeitung des Personalrahmenkonzeptes | 26 |
| 7. Das Kreiskirchliche Rahmenkonzept für Personalplanung | 27 |
| III. ZUM AUFTRAG KIRCHLICHER ÄMTER | 28 |
| 1. Der multiplikatorische Auftrag nach Eph 4,11 f..... | 28 |
| 2. „Empowerment“ als Modell moderner Personalentwicklung | 30 |
| IV. KIRCHLICHE BERUFE STÄRKER MULTIPLIKATORISCH AUSRICHTEN – ANREGUNGEN ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG..... | 34 |
| 1. Pfarrerinnen und Pfarrer | 34 |
| 2. Pastorinnen und Pastoren im Sinne der „Ergänzenden Pastoralen Dienste“ ... | 35 |
| 3. Mitarbeitende im diakonischen und gemeindepädagogischen Dienst | 36 |
| 4. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker..... | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 5. Küsterinnen und Küster | 46 |
| 6. Mitarbeitende in der Verwaltung | 47 |
| 7. Sonstige Berufe und Mitarbeitende in anderer Trägerschaft | 48 |
| V. EIN RAHMENKONZEPT FÜR PERSONALPLANUNG IM KIRCHENKREIS ERARBEITEN – ABER WIE? | 49 |
| SCHRITT I: Moderation, Zeitplan und Finanzrahmen festlegen..... | 49 |
| SCHRITT II: Informieren..... | 49 |
| SCHRITT III: Personalbestand und Konzeption erheben | 50 |
| SCHRITT IV: Gemeinsam(e) Zielvorstellungen entwickeln | 51 |
| SCHRITT V: Ein Grundmodell für Personalplanung wählen | 52 |
| SCHRITT VI: Das Rahmenkonzept erstellen | 52 |
| SCHRITT VII: Den Dienst sorgfältig strukturieren | 54 |
| SCHRITT VIII: Beschlussfassung durch die Kreissynode | 55 |
| VI. MATERIALTEIL..... | 56 |
| Arbeitsblatt 1: Personaldatenerhebungsbogen | 56 |
| Arbeitsblatt 2: Konzept und Profil der Kirchengemeinde | 57 |
| Arbeitsblatt 3: „Missionarisch Volkskirche sein“ (LS 2010) | 59 |
| Arbeitsblatt 4: Rahmenkonzept für Personalplanung..... | 61 |
| Mustersatzung zu Modell 1: „Regionale Kooperationsräume“ | 62 |
| Mustersatzung zu Modell 2: „Kirchenkreismodell“ | 70 |
| Kirchliche Stellungnahmen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz | 76 |
| VII. LITERATURAUSWAHL..... | 81 |

BESCHLUSS 32 DER LANDESSYNODE 2012

1. Die Landessynode begrüßt es, dass bereits viele Kirchengemeinden unbeschadet ihrer Selbständigkeit zusammenarbeiten, um ihre Aufgaben gemäß Artikel 1 Kirchenordnung (KO) besser erfüllen zu können, und dankt den Presbyterien für die Entwicklung und Umsetzung beispielhafter Konzepte der Zusammenarbeit. Sie dankt den Kreissynodalvorständen und Kreissynoden, die vielfach eine gemeindeübergreifende Kooperation angeregt, moderierend begleitet und strukturiert haben.
2. Der Kirchenkreis wird verpflichtet, verbindliche Verabredungen über eine abgestimmte gemeinsame Personalplanung in Kirchengemeinden – im Sinne von Artikel 8 KO –, Verbänden und Kirchenkreis für die Mitarbeitenden nach Artikel 66 KO herbeizuführen und spätestens bis Ende 2015 ein verbindliches Rahmenkonzept für eine gemeinsame Personalplanung zu erstellen und der Personalplanungskonferenz und der Kirchenleitung vorzulegen.

Bestandteile dieses Rahmenkonzeptes sind:

- a) eine Grundsatzentscheidung über die vom Kirchenkreis gewählte Form der gemeindeübergreifenden Kooperation im Personalbereich,
- b) eine differenzierte Erhebung des Personalbestandes in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis nach einem vom Landeskirchenamt vorgegebenen Raster,
- c) eine Bezugnahme auf das kreiskirchliche Rahmenkonzept für den Pfarrdienst,
- d) eine Planung für den zukünftigen Personalbestand in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis.

Hierzu werden in den Artikeln 16, 95 und 98 KO Absätze eingefügt, die die Zuständigkeit des Kirchenkreises bzw. der Kreissynode für eine verbindliche gemeinsame Personalplanung entsprechend regeln (vgl. Drucksache 14 Anlage I Nr. 1 und Drucksache 2). Einzelheiten werden durch ein Kirchengesetz geregelt (vgl. Drucksache 14).

3. Die Kirchenleitung legt der Landessynode ab 2013 jährlich einen Personalbericht vor, in den ab 2017 die Personalplanungsdaten aus den von den Kirchenkreisen erstellten Rahmenkonzeptionen und die aktualisierten Angaben zum Personalbestand einfließen.
4. Die Kirchenleitung wird beauftragt, im Benehmen mit der Personalplanungskonferenz und im Einvernehmen mit dem Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss und dem Ständigen Finanzausschuss bei den langfristigen Festlegungen für den Umfang des Pfarrdienstes wie auch bei allen anderen Finanzplanungen darauf zu achten, dass es den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen auch weiterhin finanziell ermöglicht wird, sowohl Mitarbeitende im Pfarrdienst als auch Mitarbeitende anderer kirchlicher Berufsgruppen zu beschäftigen. Eine entsprechende Regelung wird in das Pfarrstellengesetz eingefügt (vgl. Drucksache 14 Anlage I Nr. 2 und Drucksache 4).

5. *Die Kirchenleitung wird beauftragt, den Aspekt der Gewinnung, Befähigung und Begleitung Anderer im Sinne von Eph 4,11-12 in den von der Evangelischen Kirche im Rheinland verantworteten einschlägigen Richtlinien, Ausbildungsordnungen und fachbezogenen Fortbildungsangeboten explizit zu verankern. Sofern diese Ordnungen und Gesetze von Anderen (z. B. UEK, EKD) verantwortet werden, wird die Kirchenleitung beauftragt, entsprechende Änderungen bei den jeweils zuständigen Gremien anzuregen.*
6. *Alle Anstellungsträger werden gebeten, die Aufgabe der Gewinnung, Befähigung und Begleitung Anderer in die jeweiligen Dienstanweisungen aufzunehmen.*
7. *Die Kirchenleitung stellt eine Handreichung zur Verfügung, in der Modelle, Beispiele und Mustersatzungen für die Erstellung eines kreiskirchlichen Rahmenkonzeptes für Personalplanung als Empfehlungen enthalten sind.*
8. *Der Prozess der Rahmenpersonalplanung auf Kirchenkreisebene wird im Jahr 2016 einer Auswertung unterzogen. Es soll insbesondere geprüft werden, ob landeskirchliche Rahmenrichtlinien, Mindeststandards oder weitere gesetzliche Regelungen notwendig sind. Der Landessynode 2017 ist zu berichten.*

**KIRCHENGESETZ ÜBER DIE GEMEINSAME PERSONALPLANUNG FÜR
DIE BERUFLICH MITARBEITENDEN GEMÄß
ARTIKEL 66 DER KIRCHENORDNUNG**

(Personalplanungsgesetz – PPG)

vom 13. Januar 2012

(Beschlüsse 33 und 58 LS 2012 / KABL Nr. 3 vom 15. März 2012)

§ 1

- (1) *Die Kirchengemeinden, die Zusammenschlüsse gemäß Artikel 8 Absatz 2 der Kirchenordnung (Zusammenschlüsse) und die Kirchenkreise erheben jährlich mit Stichtag 30. Juni den Personalbestand an beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66 der Kirchenordnung (beruflich Mitarbeitende). Diese Erhebungen werden bis zum 31. Juli des Jahres über die Kirchenkreise an das Landeskirchenamt übersandt.*
- (2) *Die Kirchengemeinden und die Zusammenschlüsse legen auf der Grundlage der Erhebung nach Absatz 1 dem Kreissynodalvorstand jährlich einen Personalbericht über den gesamten Bestand an beruflich Mitarbeitenden vor.*
- (3) *Der Kreissynodalvorstand erstellt auf der Grundlage der Erhebungen nach Absatz 1 und der Personalberichte nach Absatz 2 jährlich einen kreiskirchlichen Personalbericht über den gesamten Bestand an beruflich Mitarbeitenden im Kirchenkreis und über den Stand der Umsetzung des Rahmenkonzeptes nach § 2 Absatz 3. Dieser wird der Kreissynode und der Kirchenleitung vorgelegt.*

§ 2

- (1) *Die Kreissynode beschließt ein Rahmenkonzept für die gemeinsame Personalplanung (Rahmenkonzept). Dieses hat die Gesamtkonzeptionen gemeindlicher Aufgaben zu berücksichtigen. Das Rahmenkonzept und seine Änderungen bedürfen der Zustimmung von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtigten.*
- (2) *Ein Entwurf für das Rahmenkonzept wird vom Kreissynodalvorstand in Zusammenarbeit mit den Presbyterien und den Vertretungen der Zusammenschlüsse erstellt und der Kreissynode zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Kreissynode kann zur Unterstützung des Kreissynodalvorstandes einen Personalplanungsausschuss bilden.*
- (3) *Das Rahmenkonzept beinhaltet*
 - a) *eine differenzierte Erhebung des Personalbestandes in den Kirchengemeinden, den Zusammenschlüssen und im Kirchenkreis nach einem vom Landeskirchenamt vorgegebenen Raster,*
 - b) *die verbindliche Festlegung auf das vom Kirchenkreis gewählte Modell der gemeinsamen Personalplanung,*

- c) *den Bezug auf das kreiskirchliche Rahmenkonzept für den Pfarrdienst und*
 - d) *das Ergebnis der Koordinierung und Planung des Personalbestandes in den Kirchengemeinden, den Zusammenschlüssen und im Kirchenkreis bezogen auf Vollzeitstellen und Stellen mit mindestens 50 % Dienstumfang für einen Zeitraum von drei Jahren.*
- (4) *Das Rahmenkonzept wird alle drei Jahre fortgeschrieben.*
- (5) *Die folgenden Modelle der gemeinsamen Personalplanung können gewählt werden:*
- a) *Festlegung von Regionalen Kooperationsräumen, in denen der Einsatz von beruflich Mitarbeitenden gemeinsam geplant und koordiniert verwirklicht wird (Modell Regionale Kooperationsräume),*
oder
 - b) *Zuordnung von beruflich Mitarbeitenden des Kirchenkreises zu den Kirchengemeinden und Festlegung von Art und Umfang ihrer Tätigkeit (Kirchenkreismodell)*
oder
 - c) *Verbindungen beider Modelle (Partielles Kirchenkreismodell / Mischmodelle)*
oder
 - d) *eine andere Form gemeindeübergreifender Zusammenarbeit im Kirchenkreis*
- (6) *Die Verfahrensregelungen zur Umsetzung des gewählten Modells sind in rechtlich verbindlichen Formen festzulegen.*
- (7) *Das Rahmenkonzept und seine Änderungen werden der Kirchenleitung und von dieser der Personalplanungskonferenz gemäß § 1a Absatz 1 des Pfarrstellengesetzes vorgelegt.*

§ 3

Die Kirchenleitung legt der Landessynode jährlich einen landeskirchlichen Personalbericht vor, in den die Daten nach den Erhebungen gemäß § 1 Absatz 1 und die von den Kirchenkreisen beschlossenen Rahmenkonzepte gemäß § 2 Absatz 3 einfließen.

§ 4

Das Rahmenkonzept gemäß § 2 Absatz 3 wird von der Kreissynode bis Ende 2015 erstmalig beschlossen. Die Kirchenleitung legt der Landessynode den landeskirchlichen Personalbericht gemäß § 3 erstmalig im Jahre 2017 vor.

§ 5

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

AUS DER KIRCHENORDNUNG

(geändert auf der LS 2012)

Artikel 16

- (1) Das Presbyterium entscheidet über folgende Angelegenheiten:
...
- h) *Errichtung von Stellen für Mitarbeitende gemäß Artikel 66 und Zuordnung der Dienst- und Fachaufsicht unter Beachtung des Rahmenkonzeptes für die Personalplanung gemäß Artikel 95 Absatz 3;*
- i) *Einstellungen von leitenden Mitarbeitenden oder Mitarbeitenden, die für ein Arbeitsfeld verantwortlich sind unter Beachtung des Rahmenkonzeptes für die Personalplanung gemäß Artikel 95 Absatz 3.*

Artikel 95

- (1) Der Kirchenkreis ist die Gemeinschaft der in ihm zusammengeschlossenen Kirchengemeinden.
...
- (3) Er achtet darauf, dass die Kirchengemeinden ihren Auftrag gemäß Artikel 1 erfüllen und die Zusammenarbeit nach Artikel 8 stattfindet. Er gibt ihnen hierzu die notwendige Hilfestellung. Insbesondere erstellt er ein Rahmenkonzept für die Personalplanung für die beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66. Das Rahmenkonzept regelt die Art und Weise der Zusammenarbeit und der gemeinsamen Aufgabenerfüllung der Kirchengemeinden untereinander sowie mit Zusammenschlüssen gemäß Artikel 8 Absatz 2 und dem Kirchenkreis. Das Nähere regelt ein Kirchengesetz.

Artikel 98

- (1) Die Kreissynode
...
- d) *beschließt Regelungen, die sicherstellen, dass die Kirchengemeinden und Verbände ihre Aufgaben nach Artikel 1 erfüllen;*
- e) *beschließt ein Rahmenkonzept für die beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66;*

I. THEOLOGISCHE UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHE ÜBERLEGUNGEN ZUR KIRCHLICHEN PERSONALPLANUNG

1. Die Kirche und ihre Ämter – Zum ekklesiologischen Selbstverständnis der Evangelischen Kirche im Rheinland

Leitendes Subjekt unserer Kirche ist der durch seinen Geist gegenwärtige Herr, der durch alle Glieder seiner Gemeinde und deren Charismen (Röm 12; 1Kor 12; Eph 4) wirkt. Eine verantwortliche und auftragsgemäße Zukunftsgestaltung kirchlichen Lebens braucht daher zunächst eine *theologisch-geistliche* Perspektive. Eine solche Perspektive hat die Landessynode 2010 in der Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“ entwickelt. Diese Leitvorstellung ist auch im Blick auf die künftige Sozialgestalt unserer Kirche zu konkretisieren und weiterzuentwickeln. Wie soll unsere Kirche im Jahre 2030 aussehen? Welche Funktionen und Kompetenzen (biblisch: „charismen“, „Gaben“) werden benötigt?

Der eine Dienst und die vielen Ämter

Der Stellenwert der unterschiedlichen kirchlichen Berufe sowie ihr qualitatives und quantitatives Verhältnis zueinander werden EKD-weit unterschiedlich bestimmt. Einige Landeskirchen geben dem Pfarramt die absolute Priorität und ordnen diesem die anderen Berufe zu. Die Evangelische Kirche im Rheinland vertritt eine andere Sichtweise:

- (1) *Auf Grund der Taufe sind alle Christinnen und Christen zum Zeugnis und Dienst in der Welt berufen. Der Erfüllung dieses Auftrages dienen alle Dienste der Kirchengemeinde, die ehrenamtlich oder beruflich ausgeübt werden. Diese Dienste stehen gleichwertig nebeneinander.*
- (2) *Mit ihren unterschiedlichen Gaben stehen alle Mitarbeitenden in einer Dienstgemeinschaft, die vertrauensvolle Zusammenarbeit, gegenseitige Achtung und Anerkennung erfordert.* *aus: Art. 42 KO*

Hinter dieser Position steht – neben biblischen Texten wie 1Kor 12 („viele Gaben, aber ein Geist“) – eine Grundentscheidung der 4. These der Theologischen Erklärung von Barmen:

„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“.

Der Dienst ist demnach der gesamten Gemeinde aufgetragen. In der Gemeinde existiert nicht nur *ein* Amt, sondern es existieren verschiedene Ämter, sei es ehrenamtlich, sei es beruflich.¹

¹ Vgl. hierzu P. Scherle, Kirchliche Berufe. Plädoyer für eine erneuerte evangelische Ämterlehre, Praktische Theologie 44 (2009) 6-15.

Damit wird eine Linie aufgenommen, die bereits im Neuen Testament beginnt. Nach Eph 4,11 hat Gott vielerlei Funktionen („Ämter“) eingesetzt:

„Und Er hat einige als Apostel eingesetzt, einige als Propheten, einige als Evangelisten, einige als Hirten und Lehrer ...“.

(Lutherübersetzung)

„Und er gab ihnen Frauen und Männer, die einen als Gesandte, die anderen als Prophetinnen und Propheten, anderen gab er die Aufgabe, zu verkündigen, zu leiten und zu lehren ...“.

(Bibel in Gerechter Sprache)

Hinzu kommen weitere urchristliche Funktionen wie Älteste (Apg 15,22), Episkopen und Diakone (Phil 1,1) oder die sogenannten 'Witwen', die vermutlich diakonische Aufgaben hatten (1Tim 5,3ff).²

Die Kommunikation des Evangeliums gestaltet sich also schon im Neuen Testament *multiprofessionell* und in funktionaler *Dienstgemeinschaft*. Die Ämter wurden differenziert, um die Kommunikation des Evangeliums gaben- und situationsgerecht zu verwirklichen. Nach Eph 4,11 begründet kein Amt in seiner Funktionalität eine Hierarchie gegenüber anderen Ämtern.

Der rheinische Synodalbeschluss zu *Ordination, Dienst und Ämtern nach evangelischem Verständnis* aus dem Jahre 2004 hat diese – fast egalitäre – Perspektive entfaltet. Von Barmen IV her versteht er den geistlichen „Dienst“ als der gesamten Gemeinde aufgetragen. „Dienst“ bezeichnet hier den geistlichen Auftrag des gesamten allgemeinen Priestertums. „Ämter“ sind die konkreten einzelnen Funktionen innerhalb der Gemeinde von Schwestern und Brüdern.

Das Pfarramt

Insofern ist auch das Pfarramt *ein* Amt innerhalb eines evangelischen Ämtergefüges, wenn auch eines mit besonderer Bedeutung: Das Pfarramt ist – im Unterschied zu den anderen Ämtern – *qua Amt* an der Gemeindeleitung beteiligt (Art. 49 Abs. 2 KO). Eine differenzierte Dienstgemeinschaft mit den anderen kirchlichen Ämtern ermöglicht dem Pfarramt eine stärkere Konzentration auf seine Kernaufgaben (Verkündigung und Seelsorge vgl. Art. 51 Abs.1 KO) und fördert gerade dadurch sowohl dessen Entlastung als auch dessen Profilierung.

Die Ämter und ihre Funktionen

Alle Ämter in der Gemeinde haben etwas gemeinsam: Sie haben einerseits eine *spezifische* Funktion auf Grund ihrer besonderen Fachkompetenz. Sie erfüllen professionell fachliche Aufgaben, die das allgemeine Priestertum nicht ohne weiteres zu erfüllen vermag. Zugleich aber haben sie nach Eph 4,12 auch eine *multiplikatorische* bzw. *katalysatorische* Funktion:

² Zum Urchristentum vgl. jetzt: J. Wagner, Die Anfänge des Amtes in der Kirche. Presbyter und Episkopen in der frühchristlichen Literatur, 2011.

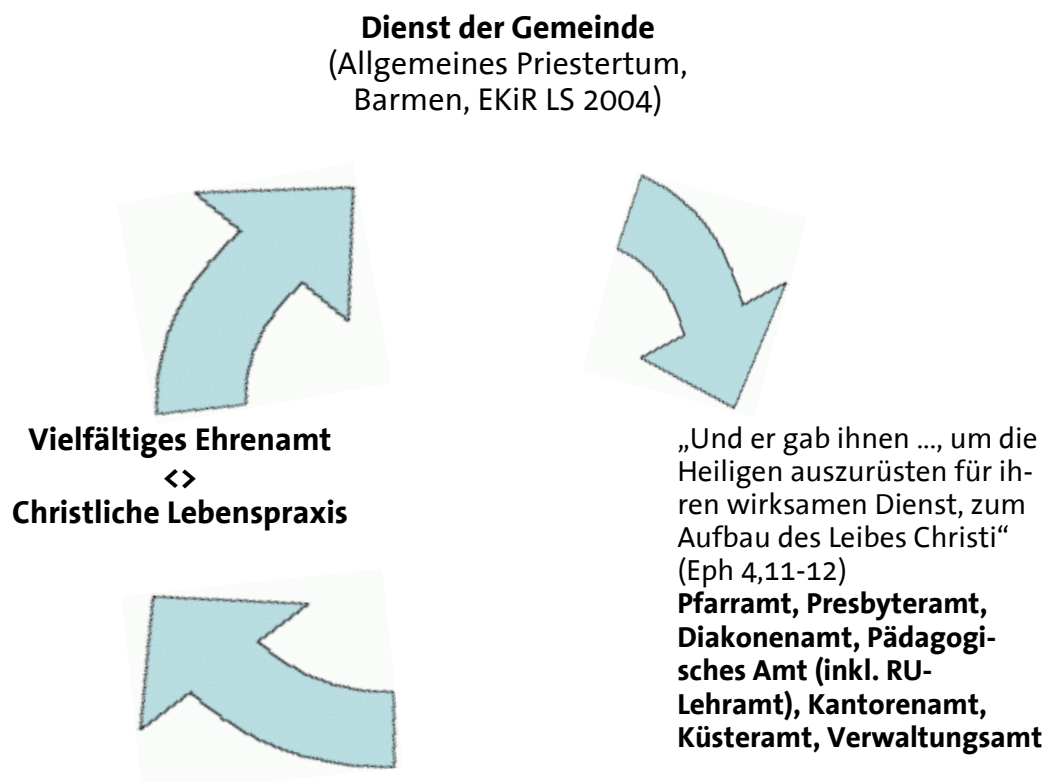
„... damit die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes. Dadurch soll der Leib Christi erbaut werden.“ (Lutherübersetzung)

„... um die Heiligen auszurüsten für ihren wirksamen Dienst, zum Aufbau des Leibes Christi“ (Bibel in Gerechter Sprache)

In ihrer *multiplikatorischen* Funktion vermehren die Amtsträgerinnen und Amtsträger ihre Wirksamkeit dadurch, dass sie andere befähigen, dasselbe zu tun wie sie selbst. In ihrer *katalysatorischen* Funktion motivieren sie andere Menschen, etwas zu tun und einzubringen, was sie selber nicht tun und einbringen können.

Jede Amtsträgerin und jeder Amtsträger hat das Ziel, andere Menschen, Frauen und Männer, Mädchen und Jungen mit ihren jeweiligen Kompetenzen (Qualifikationen, Charismen, Gaben) zu suchen, zu finden, zu gewinnen, zu fördern, am Gemeindeaufbau zu beteiligen und zu begleiten. Alle Berufe und Ämter existieren um des allgemeinen Priestertums und des Dienstes der Gemeinde willen.

Zusammenfassend lässt sich das Verhältnis von Allgemeinem Priestertum, Ämtern und Ehrenamt folgendermaßen darstellen:



Dem allgemeinen Priestertum schenkt Gott verschiedene Talente, die ein differenziertes ‚Ämtergefüge‘ bilden. Die Amtsträgerinnen und Amtsträger gewinnen und fördern Ehrenamtliche, die wiederum das allgemeine Priestertum leben und fördern. So lebt und wächst die Kirche als Leib Christi, der sich auf diese Weise „*selbst aufbaut in der Liebe*“ (Eph 4,16).

Sowohl das Konzept der *Dienstgemeinschaft* als auch die Verstärkung der *multiplikatorisch-katalysatorischen Funktion* der vielfältigen Ämter tragen zur Entwicklung einer *Beteiligungskirche* bei. Indem die beruflich Mitarbeitenden betreuen *und* aktivieren, fördern sie christliche Lebenspraxis *und* gewinnen Menschen zur ehrenamtlichen Mitarbeit.

Diese Dynamik trägt einen wichtigen Aspekt zur Realisierung der Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“ (LS 2010) bei.³

³ Vgl. Missionarisch Volkskirche sein. Zur Entwicklung und Umsetzung einer Leitvorstellung, LS 2010, Teil I 1.2, S. 5, 3.3, S.22, 4.2 a), S. 25 und Wachsen und Weniger-werden. Impulse zur Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“, 2011, Teil 1.2, S. 12. Zur Eph4-Dynamik ausführlicher unten Abschnitt III.

2. Soziologische Aspekte zur Begründung einer Vielfalt kirchlicher Berufe

Neben den biblischen Begründungen, insbesondere der Charakterisierung der Gemeinde als „Leib“ mit vielen Gliedern und Gaben (1Kor 12; Eph 4), stehen sozialwissenschaftliche Argumente. In einer pluralistischen Gesellschaft bedarf es vieler unterschiedlicher Kompetenzen, um das Ganze des biblischen Auftrags angemessen zu erfüllen. Neben den spezifischen Aufgaben des Pfarrdienstes stehen Handlungsfelder wie Jugendarbeit, Diakonie, Bildung, Musik, Verwaltung u. v. m.

Kirchliche Berufe antworten auf die Handlungsanforderungen gesellschaftlicher wie kirchlicher Praxis. Sie unterliegen als geschichtliche Größen ständigen Veränderungen. Nur in der Wahrnehmung, Deutung und Gestaltung dieser Veränderungen ist die Funktionalität kirchlicher Berufe situationsadäquat zu verantworten. Instrumente der Wahrnehmung und Deutung sind seit den 70er Jahren sowohl die umfangreichen Mitgliedschaftsstudien der evangelischen und katholischen Kirche⁴ sowie die breit angelegten soziologischen Studien zur religiösen Lage der Gesellschaft, die nicht in kirchlichem Gestaltungsinteresse erfolgen⁵.

Die für Kirche und Gesellschaft gleichermaßen relevanten Veränderungen lassen sich grob in vier Aspekte zusammenfassen:

- Wir leben in einer *religiös-säkularen Gesellschaft*: Spirituelle Bedürfnisse und religiöse Praxis verwirklichen sich heute zu einem großen Teil jenseits kirchlicher Räume.
- Wir leben in einer *Multioptionsgesellschaft*: Religiöse Praxis gestaltet sich heute innerhalb und außerhalb der Kirche als Wahlreligiosität, die von einem nie dagewesenen Maß an Individualität und Pluralität bestimmt ist.
- Wir leben in einer *multikulturellen Gesellschaft*: Die angesprochene religiöse Pluralität speist sich nicht nur aus den Wahlmöglichkeiten und -notwendigkeiten einer Erlebnisgesellschaft, sondern auch durch das Neben- und Miteinander einer multikulturellen Gesellschaft: Religiöse Praxen verschiedenster geprägter Religionsgemeinschaften wollen in Beziehung gebracht werden.
- Wir leben in einer *Risikogesellschaft*: Die Risiken der kapitalistischen und globalen Beschleunigungen werden strukturell immer mehr den Individuen und ihren lebensweltlichen Kompensationsstrategien überlassen. Dies betrifft z. B. in der Bildungs- oder Kulturperspektive auch den Zugang zur religiösen Praxis.

⁴ W. Huber u. a. (Hgg.), Kirche in der Vielfalt ihrer Lebensbezüge. Die vierte Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh 2006; C. Wippermann / I. de Magalhaes, Zielgruppen-Handbuch. Religiöse und kirchliche Orientierungen in den Sinus-Milieus' 2005, Heidelberg 2006.

⁵ Vgl. Bertelsmannstiftung (Hg.), Religionsmonitor, Gütersloh 2. Aufl. 2008; „Spiritualität in Deutschland“, Identity-Foundation / Hohenheim, 2006 (www.identityfoundation.de).

Kirchliche Berufe speisen sich daher konzeptionell aus zwei Grundlinien:

- a) Alle kirchlichen Berufe bzw. Ämter (inkl. Ehrenamt) nehmen an der Vielfalt des *einen Dienstes* teil.
- b) Die Berufe antworten auf die Herausforderungs-Rufe der sich ausdifferenzierenden und verändernden gesellschaftlich-kirchlichen Praxis.

Multiprofessionalität ist eine Grundgegebenheit für die kirchliche Gestaltungspraxis, die sich aus der jeweils notwendigen Wahrnehmung und Deutung der gesellschaftlich-kirchlichen Lage herleitet.⁶ Das bedeutet: Die Kirche braucht Mitarbeitende, die von der Kerngemeinde aus Brücken zu anderen gesellschaftlichen Milieus bauen, die Vernetzungsarbeit leisten, dialogfähig, offen und zugewandt.

Studien belegen zudem eine deutlich höhere *Effektivität* von Teams, die möglichst divers zusammengesetzt sind, d. h. mit Menschen unterschiedlichen Geschlechtes, unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Profession etc.⁷

Das *multiprofessionelle* Team bietet die Chance, als Gemeinde im Stadtteil, als Kirchenkreis in der Region einen guten Beitrag zum Zusammenleben der Menschen im Sinne des Evangeliums zu leisten und christliche Werte und Perspektiven erkennbar zu machen.

⁶ Vgl. C. Schulz u. a, Milieus praktisch. Analyse- und Planungshilfen für Kirche und Gemeinde, Göttingen 2008; J. Hermenlink / Th. Latzel (Hg.), Kirche empirisch. Ein Werkbuch, Gütersloh 2008.

⁷ Vgl. Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter - Vorteile für Unternehmen, Perspektiven und bewährte Verfahren, EU-Kommission 2008.

II. EINE NEUE AUFGABE DES KIRCHENKREISES: ERSTELLUNG EINES RAHMENKONZEPTE FÜR EINE GEMEINSAME PERSONALPLANUNG

Der Kirchenkreis ist nichts anderes als die „*Gemeinschaft der in ihm zusammengeschlossenen Kirchengemeinden*“ (Art. 95 Abs. 1 KO). Er hat schon immer Aufgaben übernommen, die nur übergemeindlich organisiert werden können. Zu den bisherigen Aufgaben kommen nun angesichts der mittel- und langfristigen Mitglieder- und Einnahmeprognosen personal- und investitionsplanerische Aufgaben hinzu. Dem Kreissynodalvorstand (KSV) kommt damit die Aufgabe zu, die notwendig gewordenen Prozesse auf der Ebene des Kirchenkreises zu initiieren, zu moderieren und zu einem Ergebnis zu führen. Die Erweiterung der Planungsräume über die bestehenden Gemeindegrenzen hinaus schafft den Gestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Gemeinden notwendigen *neuen Raum*.⁸

Die mit Beschluss 32 LS 2012 getroffene Grundentscheidung verpflichtet den Kirchenkreis zur Erstellung eines Rahmenkonzeptes für die Personalplanung, lässt ihm aber zugleich größtmögliche Freiheit in der Wahl zwischen verschiedenen Einzelmodellen. Die Entscheidung über das jeweilige Modell obliegt der *Kreissynode*.

1. Ausgangsbasis

a) *Die Gesamtkonzeption gemeindlicher Arbeit*

Nach Art. 7 KO sind die Gemeinden verpflichtet, eine *Gesamtkonzeption gemeindlicher Aufgaben* zu erstellen. Die meisten Gemeinden haben diese Konzeptionsentwicklung inzwischen abgeschlossen. Der Beschluss der LS 2012, die Rahmenpersonalplanung in die Verantwortung des Kirchenkreises zu legen, knüpft an diese wichtige Arbeit an und baut auf dieser auf. Dabei verfolgt das kreiskirchliche Personalrahmenkonzept keinen Selbstzweck, sondern wird *um der Gemeinde willen* entwickelt. Es soll das Leben der Gemeinden fördern und deren Personalausstattung sicherstellen. Die Konzeption muss daher zwingend die in den letzten Jahren entwickelten *Gemeindekonzeptionen* in angemessener Weise berücksichtigen und an diese konstruktiv anknüpfen.

b) *Personaldatenerhebung*

Nach § 1 Personalplanungsgesetz (PPG) wird zum 30. Juni des Jahres der Personalbestand der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises erhoben. Zu erfassen sind alle Personalstellen innerhalb der verfassten Kirche, die direkt bei der Gemeinde, beim Gemeindeverband oder beim Kirchenkreis angestellt sind einschließlich refinanzierter Stellen und Stellen für geringfügig Beschäftigte.

⁸ Vgl. hierzu auch: *Missionarisch Volkskirche sein*, aaO, Teil 4, S. 22 und *Wachsen und Wenigerwerden. Impulse zur Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“*, aaO, Teil 1.1 e) S. 9.

Die anonymisierten Personalfälle sind, solange dies noch nicht automatisiert möglich ist, pro Gemeinde in eine Excel-Tabelle einzusetzen (Erhebungsbogen)⁹ und in dieser standardisierten Form bis zum 31. Juli jedes Jahres an den Kirchenkreis und an das Landeskirchenamt weiterzuleiten.

Der Kirchenkreis erstellt aus diesen Daten, ergänzt um das direkt beim Kirchenkreis angestellte Personal, einen kreiskirchlichen Personalbericht und leitet diesen an das Landeskirchenamt weiter. Aus diesen Daten erstellt die Kirchenleitung einen jährlichen Personalbericht für die Landessynode.

c) *Gemeindegliederzahl- und Finanzprognose*

Zur Erarbeitung eines tragfähigen Personalkonzeptes müssen auch die Prognosen zur Gemeindegliederentwicklung sowie zur Finanzentwicklung in den Blick genommen werden. Es empfiehlt sich, die Planungszeiträume mit den Planungszeiträumen für die Pfarrstellenentwicklung zu synchronisieren.

2. Einzelmodelle

Modell 1: „Regionale Kooperationsräume“

Grundstruktur

Der Kirchenkreis entwickelt ein kreiskirchliches *Personalrahmenkonzept* unter besonderer Berücksichtigung regionaler Besonderheiten und Zusammenhänge. Das Modell „Regionale Kooperationsräume“ fördert die Zusammenarbeit der Gemeinden nach Art. 8 KO, indem es benachbarte Gemeinden innerhalb einer Region zu Kooperationsräumen (auch als „Regionen“, „Nachbarschaften“ oder „synodale Gestaltungsräume“ bezeichnet) zusammenführt. Auch konzeptionelle Kooperationen zwischen örtlich auseinander liegenden Gemeinden sind möglich.¹⁰

Beispiel: Kirchenkreis *An der Agger*: Die Gemeinden bilden elf Kooperationsräume mit einem synodal vereinbarten Stellenschlüssel. Personalmaßnahmen müssen mit den Nachbargemeinden innerhalb des Kooperationsraumes abgestimmt werden. Die Kooperation ist durch eine Satzung geregelt.

Hinsichtlich dieses Modells sind mehrere Stufen der Verbindlichkeit möglich:

a) *Kooperation durch Vereinbarung nach § 1 Abs. 1 Verbandsgesetz*

Mehrere Gemeinden treffen eine *Vereinbarung* über einen gemeinsamen Personaleinsatz. Die Anstellungsträgerschaft sowie die Fach- und Dienstaufsicht einer Personalstelle bleiben jeweils bei einer der beteiligten Gemeinden.

⁹ Den Erhebungsbogen finden Sie unten im Materialteil, Arbeitsblatt 1, oder als Download unter www.ekir.de/personalplanung.

¹⁰ Vgl.: Kooperation. Gemeinsam mehr bewirken – regionale Kooperation entdecken, hg. v. EKD-Zentrum für Mission in der Region, Dortmund 2011.

b) Kooperation durch Satzung nach § 1 Abs. 2 Verbandsgesetz

Mehrere Gemeinden regeln ihre gemeinsamen Personalfragen durch eine *Satzung*¹¹. Die Anstellungsträgerschaft einer Personalstelle bleibt jeweils bei einer der beteiligten Gemeinden. Die Fach- und Dienstaufsicht wird einem gemeinsamen Personalausschuss („Gemeinsame Versammlung“ im Sinne von § 13 Verbandsgesetz) übertragen.

c) Gemeinsame Trägerschaft von Personalstellen nach § 1 Abs. 3 Verbandsgesetz

Streben mehrere Gemeinden darüber hinaus eine *gemeinsame Trägerschaft* ihrer Personalstellen an, müssen sie einen *Verband* gründen. Die Anstellungsträgerschaft sowie die Dienst- und Fachaufsicht gehen in diesem Fall auf den Verbandsvorstand über.

Gemeinsame Anstellungsträgerschaft erfordert auch eine anteilige *Finanzierung*. Dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- *Beispiel*: Die Gemeinden eines Kooperationsraumes finanzieren ihre gemeinsamen Stellen anteilig nach einem vertraglich vereinbarten Schlüssel entsprechend der zugewiesenen Stellenanteile.
- *Beispiel*: Die Kirchensteuerverteilung wird durch übereinstimmende Beschlüsse aller Presbyterien an den KSV delegiert. Die Gemeinden erhalten einen auf den Stellenschlüssel abgestimmten Personalkostenzuschuss.

Modell 2: „Kirchenkreismodell“

Grundstruktur

Die Anstellungsträgerschaft für alle Mitarbeitenden geht von der Gemeinde- auf die Kirchenkreisebene über. Der Kirchenkreis erstellt ein *kreiskirchliches Personal-konzept*. Das Personal wird per Dienstanweisung vom Kirchenkreis den Gemeinden oder Regionen zugewiesen.¹² Geltendes Arbeitsrecht ist selbstverständlich zu beachten.¹³

Die Einführung dieses Modells setzt einen hohen Konsens in der Kreissynode voraus.

Die *Finanzierung* erfolgt durch die kreiskirchliche Umlage. Im Gegenzug sparen die Gemeinden die direkten Personalkosten.

Personalführung

Für dieses Modell müssen neue partizipative Strukturen entwickelt werden, die die Interessen der Gemeinden zur Geltung bringen. Denkbar wäre z.B. ein kreiskirchlicher Ausschuss für Personalplanung und -entwicklung mit Vertreterinnen und Vertretern der Gemeinden.

¹¹ Eine unverbindliche Mustersatzung mit Anregungen finden Sie im Materialteil.

¹² Eine unverbindliche Mustersatzung finden Sie unten im Materialteil.

¹³ Siehe unten Abschnitt II 5.

Daneben bedarf es der fachlichen Führung und der Fachaufsicht auf Kirchenkreisebene. Die bisherigen kreiskirchlichen Referentinnen und Referenten bekommen entsprechend erweiterte Funktionen.¹⁴ Neue Referate sind bei Bedarf einzurichten, zum Beispiel das Kreiskantorat für Kirchenmusik oder ein Referat für Seniorenarbeit.

Die Leitung der Gemeindeteams vor Ort wird vom Presbyterium wahrgenommen, auch wenn die Gehälter vom Kirchenkreis kommen. Näheres regelt die jeweilige Dienstanweisung.

Modell 3: „Partielles Kirchenkreismodell“

Im Partiiellen Kirchenkreismodell werden nur diejenigen Stellen, die in besonderer Weise überregional und multiplikatorisch arbeiten bzw. in anderer Weise übergemeindlich von Interesse sind, in die Anstellungsträgerschaft des Kirchenkreises überführt.

Gleichzeitig werden den Gemeinden, die kein eigenes Personal anstellen können, Fachkräfte zur Verfügung gestellt. Es stammt aus Stellenpools, die auf Kirchenkreisebene eingerichtet werden. Diese Pools ermöglichen einen bedarfsgerechten Übergang zum Kirchenkreismodell. Auf diese Weise bleibt ein kirchliches Angebot vor Ort in der gewohnten Qualität erhalten.

Die Gemeinden bilden in diesem Modell keine Kooperationsräume.

Auch hier gibt es verschiedene Möglichkeiten der *Finanzierung*:

- z. B.: Die Kosten für dieses Personal werden durch die kreiskirchliche Umlage finanziert.
- z. B.: Die Kosten für dieses Personal werden anteilig nach den zugewiesenen Stellenumfängen von den Gemeinden refinanziert. Ist eine Gemeinde nicht mehr zahlungsfähig, fällt die einzelne Stelle zurück in den Pool des Kirchenkreises, bleibt auf diese Weise gesichert und kann anderen Gemeinden zugeordnet werden.

Die *Personalführung* liegt beim Kreissynodalvorstand. Er kann sie an einen Personalausschuss oder Fachausschüsse delegieren. Bei Einstellungen, Erstellung von Dienstanweisungen sowie bei Konflikten sind diejenigen Gemeinden, in denen der Dienst der jeweiligen Stelle versehen wird, in angemessener Form zu beteiligen.

Die Anstellung beim Kirchenkreis verlagert das Risiko einer langfristigen Bindung von der Gemeinde auf die Gemeinschaft der Gemeinden. Dieses Modell ist dynamisch offen für Gemeinden, die ihr Personal nicht mehr oder nicht mehr lange in

¹⁴ Bewährt haben sich z.B. in Jugendarbeit der EKvW seit Jahren folgende Leitungsstrukturen in den Fachausschüssen: Die beruflich Mitarbeitenden einer Region und jeweils eine Gemeindevertretung (Pfarrer / Pfarrerin oder Presbyter / Presbyterin) der beteiligten Gemeinden, sowie der oder die sogenannte „Geschäftsführende“ (Synodaljugendreferent oder -referentin), der oder die in der Regel die monatlichen Sitzungen leitet und die Fachaufsicht wahrnimmt.

vollem Umfang halten können. Sie geben ihre Mitarbeiterin oder ihren Mitarbeiter mit den noch verfügbaren Gehaltsanteilen an den Kirchenkreis ab bei anteiliger Rückabordnung. Für die freien Stellenanteile weist der Kirchenkreis im Benehmen mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin eine passende Aufgabe zu.

Beispiel: Ev. Jugendfreizeitstättenverein Düsseldorf

Hier überführen nach und nach diverse Einzelträger ihr Personal an den Verein, weil dieser die Stelle sichert. Analog dazu könnte der Kirchenkreis sich anbieten, einzelne Mitarbeitende dann zu übernehmen, wenn deren Stelle gefährdet ist. Auf diese Weise würden allmählich automatisch Mitarbeitende auf Kirchenkreisebene wechseln.

Aus dieser Praxis kann sich möglicherweise ein auf Jahre gestreckter Übergang in Richtung „Modell 2 – Kirchenkreismodell“ ergeben.

Modell 4: „Mischformen“

Hier werden *einige* Arbeitsfelder auf die Ebene des Kirchenkreises übertragen, und gleichzeitig für *andere* Arbeitsfelder regionale Kooperationsräume gebildet.

So könnte etwa ein Kirchenkreis beschließen, die Jugendarbeit zu übernehmen, die Kirchenmusik aber im Rahmen von Kooperationsräumen zu organisieren. Oder er könnte ein Kreiskantorat einrichten, die übrigen Kirchenmusikstellen in Kooperationsräumen organisieren und die sonstigen Stellen bei den Gemeinden belassen. Oder er übernimmt nur die Jugendarbeit auf seine Ebene, organisiert den Küsterdienst in Kooperationsräumen und belässt die übrigen Stellen bei den Gemeinden.

Beispiele:

- a) Die Jugendarbeit im Kirchenkreis Simmern-Trarbach wird kreiskirchlich getragen. Andere Stellen sind bei den Gemeinden verblieben.*
- b) In der Evangelischen Kirche von Westfalen sind bereits 30 % der Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit kreiskirchlich angestellt (ohne die Synodaljugendreferate mit geschäftsführender Funktion) – Tendenz steigend.*

Hier sind im Sinne von § 2 Abs. 5d PPG („oder eine andere Form gemeindeübergreifender Zusammenarbeit im Kirchenkreis“) mannigfache kreative Variationen und Kombinationen denkbar und sicherlich erfordert die Vielgestaltigkeit der unterschiedlichen Regionen der Evangelischen Kirche im Rheinland eine Vielzahl variabler und dynamischer Lösungsmöglichkeiten.¹⁵

¹⁵ Viele innovative Anregungen finden sich in: Wandeln und gestalten. Missionarische Chancen und Aufgaben der evangelischen Kirche im ländlichen Räumen, EKD-Texte 87, 2007 und: Gott in der Stadt. Perspektiven evangelischer Kirche in der Stadt, EKD-Texte 93, 2007.

3. Kreiskirchliche Rahmenfunktionen

Zur Arbeit an und mit einer Rahmenkonzeption für gemeinsame Personalplanung gibt es verschiedene Verfahren und Instrumente:

a) Ausschuss für Personalplanung (und -entwicklung)

Der Kirchenkreis kann einen Ausschuss oder einen Arbeitskreis für Personalplanung und -entwicklung berufen. Er besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Presbyterien sowie aus Fachvertreterinnen und Fachvertretern der unterschiedlichen betroffenen Arbeitsbereiche.

b) Einbeziehung der Regio-MAV¹⁶

Die Regio-MAV sollte unbedingt schon in die erstmalige Entwicklung des Personalrahmenkonzepts einbezogen werden. Je einvernehmlicher diese Konzepte erarbeitet werden, desto konfliktfreier wird ihre Umsetzung verlaufen.

c) Fortbildung in Personalentwicklung

Im Verwaltungsamt des Kirchenkreises könnte eine geeignete Person zum Personalentwickler bzw. zur Personalentwicklerin nachqualifiziert werden, die den Ausschuss oder den Arbeitskreis sowie den KSV fachlich beratend begleitet.

d) Stellenbörse

Im Verwaltungsamt des Kirchenkreises könnte eine IT-gestützte Stellenbörse eingerichtet werden. Dadurch werden die Stellenbesetzungen und -wechsel erleichtert.

e) Abteilung Personalplanung und -entwicklung

Für Kirchenkreise mit Abteilungsstruktur wäre möglicherweise auch die Einrichtung einer Abteilung Personalplanung und -entwicklung zu erwägen.

f) Personalbericht

Der Kreissynodalvorstand erstellt aufbauend auf den Personalbericht der Kirchengemeinden einen jährlichen Personalbericht für die Kreissynode als Grundlage für die Fortschreibung bzw. Fortentwicklung des gemeinsamen Personalrahmenkonzeptes¹⁷.

4. Beteiligung der Gemeinden

Alle Modelle einer kreiskirchlichen Rahmenpersonalplanung erfordern eine angemessene Beteiligung der Gemeinden:

a) Personalkirchmeister/in

Jedes Presbyterium kann eine *Personalkirchmeisterin* oder einen *Personalkirchmeister* (nach Art. 22 KO) berufen, die oder der die Interessen der Gemeinde im kreiskirchlichen Personalausschuss vertritt und in der Gemeinde Aufgaben der Personalführung wahrnimmt.

¹⁶ Wichtige Hinweise dazu finden Sie unten in Abschnitt II 5 und 6.

¹⁷ Nach Personalplanungsgesetz § 1 Abs. 3.

b) *Gemeinsame Personalausschüsse*

Im Modell 1 (Regionale Kooperationsräume) können gemeinsame *Personalausschüsse* gebildet werden.

c) *Personalplanungskonferenz*

Zusätzlich könnte eine *kreissynodale Personalplanungskonferenz* eingerichtet werden, bestehend aus:

- Im Kooperationsmodell: dem KSV, dem Personalplanungsausschuss, den Vorsitzenden der Personalausschüsse der Kooperationsräume.
- Im Kirchenkreismodell: dem KSV, dem Personalplanungsausschuss und den Personalkirchmeistern und Personalkirchmeisterinnen.

5. Arbeitsrechtliche Aspekte / Mitwirkungsrechte der MAV

Änderungen in der Zuordnung von Mitarbeitenden

Die Umsetzung der Rahmenkonzepte nach dem Personalplanungsgesetz bringt in vielen Fällen eine Änderung in der Zuordnung der Mitarbeitenden mit sich. Besonders beim Modell Regionale Kooperationsräume kann dies auf zweierlei Weise geschehen, durch eine Überlassung von Mitarbeitenden bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zu dem bisherigen Arbeitgeber oder durch eine Änderung von Arbeitsverhältnissen.

Personalgestaltung und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Eine Änderung in der Zuordnung von Mitarbeitenden kann durch Überlassung unter den Voraussetzungen von § 4 BAT-KF, erfolgen. Dabei sind die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu beachten. Dieses Gesetz ist zum 1. Dezember 2011 geändert worden. Danach bedarf ein Arbeitgeber, der bei ihm angestellte Mitarbeitende im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit an einen anderen Arbeitgeber gestellt, dafür grundsätzlich einer kostenpflichtigen Erlaubnis durch die zuständige Agentur für Arbeit. Von dieser Erlaubnispflicht ist mit Ausnahme von verkündigungsnahe Tätigkeiten jedenfalls dann auszugehen, wenn das Kooperationsmodell über eine Abordnung oder Personalgestaltung umgesetzt wird.

Zu den allgemeinen rechtlichen Erfordernissen und möglichen Ausnahmen aufgrund des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind die Dienststellen der Evangelischen Kirche im Rheinland bereits durch Rundschreiben des Landeskirchenamtes und der Evangelischen Kirche in Deutschland informiert worden¹⁸. Will man die Folgen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vermeiden, kann eine Änderung in der Zuordnung von Mitarbeitenden auch über eine Änderung von Arbeitsverhältnissen erfolgen.

¹⁸ Rundmails des Landeskirchenamtes vom 22.12.2011 und vom 22.02.2012, letztere enthält auch ein Rundschreiben der EKD und des Landeskirchenamtes über Ausnahmen von der Erlaubnispflicht. Texte s.u. im Materialteil.

Änderung von Arbeitsverhältnissen

Ist die oder der Mitarbeitende mit einem Arbeitgeberwechsel einverstanden, geschieht dies durch den einvernehmlichen Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages bei dem neuen Arbeitgeber. Dies ist auch denkbar, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der bis jetzt für eine Gemeinde tätig war, künftig nach dem Modell Regionale Kooperationsräume bei zwei oder mehreren Gemeinden tätig sein soll. Einvernehmlich kann hier ein Änderungsvertrag – bei einer Stundenreduzierung bei dem bisherigen Arbeitgeber – mit dem gleichzeitigen Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einer anderen Gemeinde verbunden werden. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass es sich dabei nicht um Arbeitnehmerüberlassung mit der beschriebenen Erlaubnispflicht und Gebühren handelt. Auch kann eine Rahmenvereinbarung zwischen den beteiligten Gemeinden geschlossen werden, die kollidierende Verpflichtungen aus den Arbeitsverhältnissen verhindert.

In diesen Fällen sollte gewährleistet werden, dass die Mitarbeitenden arbeitsrechtlich nach Möglichkeit unter den Bedingungen übernommen werden, zu denen sie bei dem bisherigen Arbeitgeber angestellt sind. § 13 Teil A Abs. 2a) BAT-KF stellt in Hinblick auf die Einstufung hierfür Instrumentarien zur Verfügung.

Betriebsübergang – Eckpunkte

Geht – was besonders beim Kirchenkreismodell häufig der Fall sein wird – ein ganzer Arbeitsbereich auf eine andere Dienststelle über, gelten dafür die Vorschriften über den Betriebsübergang.

Das Recht des Betriebsübergangs ist gesetzlich in § 613 a BGB geregelt. Auch wenn nicht abschließend geklärt ist, ob bei einem Wechsel zwischen zwei kirchlichen Körperschaften ein Rechtsgeschäft im Sinne der Vorschrift vorliegt, sei dringend geraten, die Vorschriften im kirchlichen Bereich zumindest entsprechend anzuwenden.

Aus Abs. 1 Satz 1 von § 613 a BGB geht hervor, dass die betreffenden Mitarbeitenden bei dem neuen Arbeitgeber zu denselben Arbeitsbedingungen zu beschäftigen sind wie bei dem bisherigen Arbeitgeber. Das heißt, für die Arbeitsverhältnisse gilt weiterhin der BAT-KF, in Hinblick beispielsweise auf Beschäftigungszeiten ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch bei dem neuen Arbeitgeber so zu behandeln, als wäre sie oder er noch bei dem alten Arbeitgeber beschäftigt. Die verbreitete Annahme, der neue Arbeitgeber sei an die bestehenden Arbeitsbedingungen nur für ein Jahr gebunden, trifft im Falle von Betriebsübergängen im Bereich von Kirche und Diakonie nicht zu!

Gemäß § 613 a Abs. 4 BGB ist eine betriebsbedingte Kündigung von Arbeitsverhältnissen in Zusammenhang mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses unzulässig. Das heißt besonders, dass eine Kündigung nicht auf die Tatsache des Betriebsüberganges gestützt werden darf. Die Einschränkung in Satz 2 von § 613 a Abs. 4 BGB stellt lediglich klar, dass Kündigungen aus anderen Gründen, das heißt Kündigungen, die auch ohne den Betriebsübergang hätten erfolgen können, möglich bleiben.

Hinzuweisen ist noch darauf, dass die betreffenden Mitarbeitenden gemäß § 613a Abs. 5 BGB vor dem Übergang über die in der Vorschrift genannten Aspekte in Textform zu informieren sind. An die Unterrichtung ist mit besonderer Sorgfalt heran-

zugehen. Weil die Unterrichtung durch den alten oder durch den neuen Arbeitgeber erfolgen kann, ist hier eine Absprache zwingend erforderlich.

Gemäß § 613 a Abs. 6 BGB kann die oder der Mitarbeitende dem Übergang innerhalb eines Monats nach Zugang der – zutreffenden – Unterrichtung widersprechen.

Die Folge eines Widerspruchs wäre, dass die oder der Mitarbeitende bei dem alten Arbeitgeber weiter zu beschäftigen wäre, allerdings nur, wenn der alte Arbeitgeber die oder den Mitarbeitenden in Hinblick auf die Ausgestaltung von dessen Arbeitsvertrag weiter beschäftigen kann. Besteht eine solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht – was insbesondere wegen des Übergangs des Arbeitsfeldes auf den neuen Arbeitgeber der Fall sein kann – kann der alte Arbeitgeber in diesem Fall der oder dem widersprechenden Mitarbeitenden betriebsbedingt kündigen, eine Gefahr, die die oder der Mitarbeitende – so sie oder er Widerspruch einlegen will – zu bedenken hat.

Kirchenkreismodell und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Sofern beim Kirchenkreismodell Mitarbeitende des Kirchenkreises Aufgaben für die Gemeinden wahrnehmen, wird man für die Anwendbarkeit der Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu differenzieren haben: Haben die Gemeinden in Hinblick auf die Arbeit von Mitarbeitenden des Kirchenkreises Weisungsrechte, so ist von einer erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung auszugehen. Von einem Weisungsrecht ist beispielsweise auszugehen, wenn gemäß § 4 Abs. 3 der beigefügten Mustersatzung zu Modell 2: „Kirchenkreismodell“ die Dienst- oder Fachaufsicht vom Kirchenkreis delegiert wird. Eine Ausnahme von der Erlaubnispflicht gilt auch hier, wenn die oder der Mitarbeitende eine verkündigungsnahe Tätigkeit ausübt¹⁹. Wichtig für das Kirchenkreismodell ist, dass eine Erlaubnis für alle Überlassungsfälle eines Arbeitgebers und nicht nur bezogen auf einen einzelnen Personalfall gilt.

Besteht keine Weisungsgebundenheit, das heißt, sind die Mitarbeitenden in der konkreten Ausgestaltung ihrer Arbeit frei, ist nicht von Arbeitnehmerüberlassung auszugehen.

Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen

Bei den Maßnahmen, die zu einer Veränderung in der Zuordnung von Mitarbeitenden führen, wird in die Strukturen der beteiligten Dienststellen eingegriffen. Daraus folgt, dass die Mitarbeitervertretungen aller beteiligten Dienststellen ein Mitberatungsrecht gemäß § 46 a) MVG.EKD bereits im Vorfeld der Umsetzung der konkreten Maßnahmen und ungeachtet weiterer Mitwirkungsrechte der betroffenen Mitarbeitervertretungen bei der Umsetzung der strukturellen Maßnahmen haben.

Wird mit der oder dem Mitarbeitenden einvernehmlich ein Arbeitsvertrag bei einem neuen Arbeitgeber geschlossen, ist bei diesem Arbeitgeber das eingeschränkte

¹⁹ Näheres dazu in den der Rundmail des Landeskirchenamtes vom 22.02.2012 beigefügten Schreiben. Das Rundschreiben sowie weitere Informationen finden Sie unten im Materialteil.

Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß § 42 a) MVG.EKD zu beachten.

Bei den verschiedenen Formen der Personalüberlassung (§ 4 BAT-KF) sind das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung der „aufnehmenden“ Dienststelle gemäß § 42 g) MVG.EKD und das gleichzeitig bestehende Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung der „abgebenden“ Dienststelle gemäß § 46 d) MVG zu beachten.

Im Falle eines Betriebsüberganges im Sinne von § 613 a BGB ergibt sich sowohl für die Mitarbeitervertretung der abgebenden als auch für die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Körperschaft ein Recht auf Mitberatung gemäß § 46 a) MVG.EKD.

Die Einzelheiten des Verfahrens ergeben sich im Fall der eingeschränkten Mitbestimmung aus § 38 MVG.EKD bzw. § 9a MVG-EKiR, im Fall der Mitberatung aus § 45 Abs. 1 MVG.EKD. Bei den Fällen, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitberatungsrecht hat, sollte beachtet werden, dass die Mitarbeitervertretung in diesen Fällen Maßnahmen letztlich zwar nicht „verhindern“ könnte, dass die Maßnahmen und alle Elemente ihrer Umsetzung aber gemäß § 45 Abs. 2 MVG.EKD unwirksam sind, wenn das Mitberatungsverfahren nicht nach den Vorschriften von § 45 Abs. 1 MVG.EKD durchgeführt worden ist.

In Zusammenhang mit den geschilderten Mitwirkungsrechten der Mitarbeitervertretung gibt es gemäß § 34 MVG.EKD Informationsrechte für die Mitarbeitervertretung. Nach dessen Satz 1 ist die Mitarbeitervertretung bereits bei der Vorbereitung von Entscheidungen rechtzeitig und umfassend zu informieren. Ansätze zu einer näheren Ausgestaltung dieser Informationspflicht liefert Satz 2, wobei zu beachten ist, dass es sich dabei um eine Soll-Vorschrift handelt. Beides zusammen führt dazu, dass zwar eine geeignete Information an die MAV bereits im Vorfeld von Maßnahmen zu erfolgen hat. Im Sinne der Vorschrift des Satzes 3 kann die Mitarbeitervertretung auch an den Sitzungen von Arbeitsgruppen und Kommissionen beteiligt werden. Da das Gelingen der Maßnahmen zur Umsetzung der Rahmenkonzepte in einem erheblichen Umfang von der Mitwirkung und damit der Akzeptanz der betroffenen Mitarbeitenden abhängt, ist eine umfassende Beteiligung der Mitarbeitervertretung auch im Rahmen der dargestellten Soll- und Kann-Vorschriften erforderlich.

Aus denselben Gründen ist auch eine Beteiligung der regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen (Regio-MAVen) gemäß § 12 Abs. 6 MVG-EKiR bei der Erstellung des Rahmenkonzeptes für die gemeinsame Personalplanung dringend zu empfehlen. Allerdings ersetzt diese Beteiligung der Regio-MAV nicht die Mitwirkungsrechte der zuständigen Mitarbeitervertretungen.

6. Empfehlungen des MAV-Gesamtausschusses zur Beteiligung der MAV an der Erarbeitung des Personalrahmenkonzeptes²⁰

Um die Interessen der Mitarbeitenden und arbeitsrechtliche Aspekte bei der Planung zu berücksichtigen, ist die frühzeitige Beteiligung der MAV an dem Prozess erforderlich. Nur so kann gewährleistet werden, dass Rahmenkonzepte, Modellprojekte und Empfehlungen von Maßnahmen etc. bei der konkreten Umsetzung nicht durch arbeitsrechtliche Folgen verzögert werden oder scheitern. Da die MAVen ihrem gesetzlichen Auftrag gemäß nur Dienststellen-intern zuständig sind, besteht die Notwendigkeit bei Planungen auf Kirchenkreisebene, eine geregelte Legitimation für dazu entsandte Vertreterinnen oder Vertreter der MAVen herzustellen.

Möglichkeit 1: Beteiligung über die Regio-MAV

Auf einer dazu einberufenen Regionalversammlung können die MAVen der Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen ihre Vertreterin oder ihren Vertreter per Beschluss benennen und entsenden. Die Vertreterinnen oder Vertreter koordinieren die Beratung der von Planungen und Änderungen betroffenen MAVen und stellen die laufende Information von und zum Kirchenkreis sicher. Dabei ist aber zu beachten, dass im MVG kein verbindlicher Anspruch und Ablauf für einen rechtsrelevanten Informationstransfer geregelt ist.

Möglichkeit 2: Beteiligung über eine Versammlung verfasst kirchlicher MAVen

Die Superintendentinnen oder Superintendenten laden zu einer Versammlung der MAVen kirchlicher Einrichtungen und der Gemeinde-MAVen ein. Die Versammlung dient der Wahl einer oder eines Beauftragten der MAVen zu ihrer Vertretung im Planungsausschuss sowie der Entgegennahme von Information. Der oder die MAV-Beauftragte wäre ggf. über den KSV oder per Beschluss der Kreissynode zu autorisieren, Informationen mit rechtsauslösenden Wirkungen (§46) entgegenzunehmen. Dabei ist aber zu beachten, dass die Rechte der Dienststellen-MAVen uneingeschränkt fortbestehen.

Möglichkeit 3: Beteiligung über eine GsMAV im Dienststellenverbund

Die Zuständigkeit und Vertretung der MAVen im Dienststellenverbund ist per MVG geregelt. Damit sind der Informationstransfer zu den Dienststellen-MAVen und die Rückkopplung zum Planungsausschuss/Kirchenkreis verbindlich sichergestellt. Rechtsrelevante Folgen sind im Ablauf per MVG geregelt. Die Interessen von Mitarbeitenden in Dienststellen ohne MAV werden durch das MVG abgesichert von der GsMAV mit vertreten.

Zur Gründung von GsMAVen im Dienststellenverbund

Bei den gegenwärtigen und zukünftigen Veränderungen der kirchlichen Dienststellen ist zu beachten, dass der Anspruch der Mitarbeitenden auf ihre Interessenvertretung durch eine MAV auch bei und nach Personalverlagerung gewahrt bleibt. Bisher führt die Versetzung oder die Überleitung von Personal in übergreifende Anstellungsträger dazu, dass die verbleibende Anzahl der Mitarbeitenden in den

²⁰ Vorschlag des MAV-Gesamtausschusses.

Dienststellen keine oder nur sehr kleine MAVen zulässt. Das betrifft in besonderem Maß die Mitarbeitenden der Kirchengemeinden. Mit der Bildung von GsMAVen im Dienststellenverbund kann unabhängig von der Personalentwicklung in den Dienststellen, für alle Mitarbeitenden eine konstante MAV-Vertretung im Kirchenkreis sichergestellt werden.

7. Das Kreiskirchliche Rahmenkonzept für Personalplanung

Während die Personalerhebung und der Personalbericht einen Gesamtüberblick über die Stellenentwicklung *aller* Stellen innerhalb der verfassten Kirche ermöglicht, dient das Rahmenkonzept für Personalplanung der langfristigen Sicherung von Vollzeitstellen oder Stellen mit mindestens 50 % Dienstumfang (§ 2 Abs. 3d Personalplanungsgesetz – PPG).

Die Bestandteile des Rahmenkonzeptes für Personalplanung sind benannt in Beschluss 32 Nr. 2 LS 2012 und gesetzlich geregelt in § 3 Abs. 3 PPG.²¹

²¹ Einen Überblick gibt die Tabelle im Materialteil, Arbeitsblatt 4.

III. ZUM AUFTRAG KIRCHLICHER ÄMTER

1. Der multiplikatorische Auftrag nach Eph 4,11 f.

Anknüpfend an die ekklesiologischen Ausführungen im ersten Kapitel dieser Handreichung werfen wir im Folgenden einen genaueren Blick auf einen besonderen Aspekt im Auftrag kirchlicher Berufe. Die unterschiedlichen Ämter in der Gemeinde haben einerseits eine *spezifische fachliche* Funktion auf Grund ihrer besonderen Kompetenz. Zugleich aber haben sie nach dem Epheserbrief auch eine dezidiert *multiplikatorische* bzw. *katalysatorische* Zielsetzung:

„... damit die Heiligen **zugerüstet** werden zum Werk des Dienstes.
Dadurch soll der Leib Christi erbaut werden ...“

(Eph 4,12 nach der Lutherübersetzung)

„... um die Heiligen **auszurüsten** für ihren wirksamen Dienst,
zum Aufbau des Leibes Christi“

(Eph 4,12 nach der Bibel in Gerechter Sprache)

Der Epheserbrief stellt für die Zuordnung und Näherbestimmung von kirchlichen Personalfragen eine zentrale biblische Grundlage dar. Nach der Katastrophe des 1. Jüdischen Krieges (66-74 n.Chr.) reflektiert er das spannungsgeladene Verhältnis von Judenchristen und Heidenchristen und sucht einen Weg zu finden, wie die Gemeinden mit unterschiedlichen Konstellationen und Herausforderungen in ihrem Gemeindealltag umgehen können.

Von zentraler Bedeutung für die Grundlage des Zusammenlebens der Gemeinden, welche aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten stammen und sich zusammensetzen, ist Eph 2,11 ff, wo das friedensstiftende Handeln Gottes in Christus aufgeworfen und mit Hilfe der apostolischen Verkündigung jeweils konkretisiert wird. Weil Christus „unser Friede“ ist (Eph 2,14), sind die Gemeinden – und das heißt: *alle* Christinnen und Christen – aufgerufen, diesen Frieden weiterzuleben und in ihrem Alltag zu verwirklichen. Denn Christus hat einen „neuen Menschen“ geschaffen (Eph 4,23 f), für den kulturelle Barrieren zur Einheit und zur Friedensgemeinschaft innerhalb des Leibes Christi überwunden sind.

Das Verhältnis der verschiedenen „Ämter“ und Professionen in den Gemeinden in ihrem Verhältnis zu den übrigen Gemeindegliedern wird in diesem Sinne besonders in Eph 4,11 f in knapper und pointierter Weise näher bestimmt. Durch sein friedensstiftendes Handeln hat Gott in Christus unterschiedlichen Menschen in den Gemeinden unterschiedliche Ämter anvertraut, welche untereinander in keinem Konkurrenzverhältnis oder der Unterordnung stehen (in diesem Sinn hat Barmen 4 später ihr Anliegen formuliert), sondern komplementär aufeinander bezogen sind.

Die in Eph 4 erwähnten „Ämter“ sind exemplarisch gewählt und haben einen funktionalen Auftrag: Die unterschiedlichen Funktionen haben die Aufgabe, dass „alle

Mitglieder der Gemeinde durch die Amtsträger (für ihren Dienst) befähigt werden“.²² Die in diesem Zusammenhang angesprochenen „Heiligen“ sind „entsprechend der Bedeutung ... in (Eph) 1,1.5; 5,3; 6,18 alle Christen“.²³ Der von Christus ausgehende Friede ermöglicht und befähigt also – in der „Einigkeit im Geist durch das Band des Friedens“ (Eph 4,4) – die unterschiedlichen „Amtsinhaber/innen“ in den Gemeinden, die „Heiligen“ für Ihre „diversen Dienstleistungen auszurüsten“²⁴, heute würden wir sagen: zu schulen, zu fördern, einzusetzen und zu begleiten.

Eph 4,11f formuliert dabei in verdichtender Weise eine Dynamik, die sich auch sonst in der Bibel finden lässt. Hier nur einige Beispiele: In Ex 18 erhält Mose den Auftrag, seine Arbeitskraft durch die Einsetzung von Ältesten zu multiplizieren. Jesus beruft in den Evangelien Menschen, die er zunächst unterweist (Mk 4,10-12 parr) und dann aussendet (Matth 10; 28; Luk 10 u. ö.). Sie sollen die gleichen Werke tun wie er (Luk 10,17; Matth 10,7 ff) und darüber hinaus noch größere (Joh 14,12). Dabei bleibt er selbst nach seiner Himmelfahrt in einer Art „Hintergrundregie“ (Matth 28,20) im Heiligen Geist und wirkt selbst durch seine Gesandten (vgl. 2Kor 5,20). Christus befähigt also andere Menschen *ohne* sich dabei selbst überflüssig zu machen.

Paulus und Barnabas ziehen durch die ersten Gemeinden Kleinasiens und setzen in verschiedenen Orten Älteste zur Gemeindeleitung ein (Apg 14,23; Tit 1,5).²⁵ Dabei bleibt auch Paulus, obwohl er weiterzieht, durch seine Korrespondenz mit den Gemeinden in einer solchen „Hintergrundregie“. Daraus folgt ein wichtiger Aspekt für eine katalysatorische Amtsauffassung: Das Amt dient der Suche, dem Einsatz und der Koordination von Gaben und fördert auf diese Weise die Mündigkeit der Gemeinde. Keineswegs aber macht es sich dadurch selbst überflüssig, sondern behält fachliche und geistliche Verantwortung, vor allem aber den Auftrag, die eigene fachliche Kompetenz in die Befähigung anderer einzubringen (vgl. 2Tim 2,2). Dadurch wächst der Leib Christi – die Kirche in der Welt.

Angemerkt sei noch, dass Eph 4,12 inzwischen sowohl Leitspruch des EKD-Kompetenzzentrums „Mission in der Region“ als auch – unter dem Motto „to equip the saints“ – theologischer Kernsatz des Pfarrbildes der Evangelischen Kirche von Westfalen ist.²⁶

Und schließlich dürfte auch die Frage 55 des Heidelberger Katechismus für unsere Fragestellung nicht ganz uninteressant sein:

Frage: „Was verstehst du durch die Gemeinschaft der Heiligen?“

Antwort: „... dass **ein jeder seine Gaben zu Nutz und Heil der anderen Glieder willig und mit Freuden anzulegen sich schuldig wissen soll** (1Kor 12,12.13.21; 13,5; Phil 2,4-6)“

²² Franz Mußner, Brief an die Epheser, 1982, 127.

²³ Gerhard Sellin, Brief an die Epheser, 2008, 342.

²⁴ Walter Bauer, Art. katartismos, Wörterbuch zum Neuen Testament, 6. Aufl., 1988, 849 f.

²⁵ Vgl. hierzu grundlegend Wolf-Henning Olrogg, Paulus und seine Mitarbeiter, 1979.

²⁶ Vgl. Leitfaden Pfarrberuf mit Zukunft. Arbeitshilfe der EKvW, 2009.

2. „Empowerment“ als Modell moderner Personalentwicklung

Die kirchliche Personalplanung wird vor allem dann für alle Beteiligten lohnend und fruchtbar, wenn sie einhergeht mit einem kirchlichen Personalentwicklungskonzept, das die berufliche Tätigkeit in der Gemeinde durchgängig mit einem *multiplikatoren* bzw. *katalysatorischen* Auftrag versieht. Die Einladung zur aktiven Beteiligung ist konstitutiv für eine missionarisch wirkende Volkskirche und kennzeichnend für die Grundhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das erfordert ein Personalentwicklungskonzept, in dem das Miteinander von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sorgfältig reflektiert und gefördert wird.

Der *multiplikatorische* Auftrag bedeutet, die eigene Wirksamkeit zu vervielfachen, indem eine Person andere Menschen motiviert und befähigt, das zu tun, was sie selbst tut. Das geschieht zum Beispiel, wenn beruflich Mitarbeitende eine Kinderfreizeit veranstalten und dabei ihre ehrenamtlich Mitarbeitenden schrittweise anleiten, solche Ferienmaßnahmen selbständig durchzuführen.

Der *katalysatorische* Aspekt deutet an, dass in der Gemeinschaft von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden auch Prozesse in Gang kommen, die über die Fachkompetenz Einzelner hinausgehen. Das geschieht nicht selten, wenn Spezialisten der Gemeinde ehrenamtlich ihre *professionellen* Fähigkeiten zur Verfügung stellen. Es geschieht auch, wenn verschiedene Milieus miteinander in Berührung kommen. Die Aufgabe der beruflich Mitarbeitenden ist es dann, solchen Ehrenamtlichen einen – organisatorisch und atmosphärisch – angemessenen Rahmen zu gewährleisten. Da dies zum Teil erst gelernt werden muss, liegt hier eine große Herausforderung für künftige Fortbildungskonzepte.

Die Kundgebung der EKD-Synode 2009²⁷ in Ulm fordert daher unter der Überschrift „Ehrenamt.Evangelisch.Engagiert“:

- „Hauptamtliche brauchen die Fähigkeit, Motivation und Interesse der Freiwilligen wahrzunehmen, wertzuschätzen und professionell zu begleiten.“
- „In allen kirchlichen Berufen soll die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen verpflichtender Teil der Fortbildung werden.“
- „Die Kultur der Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen in der Dienstgemeinschaft der Kirche muss weiterentwickelt werden.“

Diese Synode der EKD fasst die aktuellen Bemühungen in vielen Landeskirchen zusammen, die Mitarbeit der Ehrenamtlichen zu würdigen, rechtlich abzusichern und zu qualifizieren.

In der Evangelischen Kirche im Rheinland erschienen nach dem Beschluss der Landessynode 2000 die „Leitlinien für ehrenamtliche Mitarbeit“. 2009 erschien im Medienverband der Evangelischen Kirche im Rheinland die Praxishilfe „Systematische Ehrenamtsarbeit“²⁸.

²⁷ www.ekd.de/Synode2009/Ulm/Beschluesse/Beschluss_zur_Kundgebung_zum_Schwerpunktthema.

²⁸ Systematische Ehrenamtsarbeit, hg. v. K. Sommer-Löffen, 2009, 62-68.

Die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen erfordert bei einem großen Teil der beruflich Mitarbeitenden eine neue Rollendefinition. Ein neuer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit wird es sein, ehrenamtliche Arbeit anzustoßen, zu unterstützen, zu koordinieren und im Hintergrund den institutionellen Rahmen zu gewährleisten, während die unmittelbaren Kontakte zunehmend von Ehrenamtlichen wahrgenommen werden.

Diese Veränderung kann zunächst Widerstand bei beruflich Mitarbeitenden wecken, wenn es nicht gelingt, den *katalysatorischen* Auftrag als anspruchsvolle, professionelle Tätigkeit positiv zu besetzen. An dieser Stelle müssen auch die Leitungsgremien ihre Erwartungen an die beruflich Mitarbeitenden neu formulieren. Mit den Beschlüssen 53 LS 2011 und 32 LS 2012 ist künftig dieser „Eph4-Aspekt“ in die entsprechenden Richtlinien und Dienstanweisungen aufzunehmen.

Befähigung – Empowerment – Katartismos (gr.)

Für die Entwicklung des kirchlichen Personalkonzepts greifen wir einen modernen, englischen und scheinbar säkularen Fachbegriff auf, der praktisch eine Übersetzungsvariante des griechischen „katartismos“ (trad.: „Zurüstung“) aus Eph 4,12 ist: Empowerment – Befähigung:

*Empowerment*²⁹ („Befähigung“) ist ein ursprünglich politischer Begriff. Er stammt aus der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der fünfziger und sechziger Jahre des vorigen Jahrhunderts und bezeichnet den Weg der schwarzen Minderheit aus Diskriminierung, Ohnmacht und Armut in eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Der Begriff ist verbunden mit Energie, Zorn und visionärem Engagement – und mit dem Namen Martin Luther King. Die Befreiungsbewegungen in der sogenannten Dritten Welt³⁰, die Frauenbewegung und die soziale Arbeit in den Armutsvierteln der Großstädte in den USA³¹ haben in den achtziger und neunziger Jahren dieses Stichwort aufgegriffen. Parallel war viel Ermutigendes und Kämpferisches in den Befreiungstheologien³² zu lesen.

Empowerment ist auch ein breit anerkannter Ansatz in der deutschen Sozialarbeit geworden. Dabei hat der Begriff seinen emanzipatorischen Anspruch behalten. Er hat eine selbstkritische Berufstheorie in der Sozialen Arbeit hervorgebracht – und genau dieser Zug macht den Ansatz für die kirchliche Personalentwicklung so interessant.

Befähigung Einzelner und Befähigung von Gruppen

Professionelles *Empowerment* – zum Beispiel in der Gemeinwesenarbeit – setzt zunächst auf der individuellen Ebene an: Die Beratung und Begleitung einzelner Men-

²⁹ Zum Ganzen: N. Herriger, *Empowerment in der Sozialen Arbeit*, 4. Aufl. 2010.

³⁰ P. Freire, *Pädagogik der Unterdrückten*, 1973. Der Ansatz wirkt bis in die staatliche Entwicklungshilfe hinein, vgl. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit: *Empowerment. Programm der kirchlichen Zentralstellen zur Beteiligung der Armen. Evaluationsbericht 045*, 2009.

³¹ J. Rappaport, *Collaborating for Empowerment*, in: Boyte, H. / Riessman, F. (Hg.) *The new populism. The politics of Empowerment*, Philadelphia, 1986, 64-76.

³² E.N. Evans: *Liberation theology, empowerment theory and social work practice with the oppressed*, in: *International Social Work* 2 (1992) 135-147.

schen folgt einem lösungs- und ressourcenorientierten Ansatz³³, der die Betroffenen nicht von ihren Defiziten, sondern von ihren Möglichkeiten her sieht, der sie nicht entmündigt, sondern sie als Experten ihrer Situation wahrnimmt, als Menschen mit einem Recht auf selbstbestimmtes Leben.³⁴

Empowerment arbeitet auf einer zweiten Stufe weiter mit der Anregung und Begleitung von Selbsthilfegruppen. Die Professionellen nehmen dabei – mit größter Zurückhaltung – eine Mentorenrolle wahr. Sie machen sich nicht zum Mittelpunkt. Sie lassen sich nicht in eine autoritäre Leitungsfunktion drängen. Sie regen an und informieren, sie besorgen Räumlichkeiten, Sach- und Geldmittel, sie vernetzen die Gruppe mit anderen Initiativen und den zuständigen institutionellen Diensten. Sie begleiten die Gruppen von den ersten Beschlüssen durch Krisen und Rückschläge bis zur politischen Aktionsfähigkeit und ersten sichtbaren Erfolgen und ziehen sich dann zurück,³⁵ um eine neue Aufgabe katalysatorisch anzugehen.

Mitarbeiterführung durch Empowerment

Wenn die Mitarbeitenden vor Ort mit Offenheit, Respekt und Geduld – und auf Augenhöhe – mit ihren ehrenamtlichen Gesprächspartnern umgehen sollen, brauchen sie auch für sich selbst die Möglichkeit zu selbstbestimmter Arbeit. Sie brauchen Freiheit und Zeit, sowie ein wertschätzendes und fachlich-reflektierendes Team im Hintergrund, mit dem Rückschläge und Fehler offen besprochen werden können.

Die Mitarbeitenden brauchen dazu eine Leitung, die dem Empowerment-Konzept verpflichtet ist und ihnen dasselbe Zutrauen und denselben partnerschaftlichen Umgang entgegenbringt, wie sie ihn im professionellen Umgang mit den ehrenamtlichen von ihren Mitarbeitenden erwartet.

Verschiedene Aspekte des Empowerments

Das Empowerment-Konzept ist somit im Grundsatz nichts anderes als eine moderne Variante des biblischen Eph4-Modells. Bezogen auf die kirchlichen Berufe differenziert es sich in folgende Bereiche:

1. Eigene Gaben in der Gemeinde multiplizieren

Beruflich Mitarbeitende in der Kirche geben ihre Kompetenzen an ehrenamtlich Mitarbeitende weiter.

Beispiele:

- *Eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker sammelt einige Amateurmusiker aus den Gemeinden, befähigt diese im liturgischen Bereich und erstellt mit ihnen Dienstpläne für die musikalische Versorgung des Kooperationsraumes ...*
- *Eine Küsterin oder ein Küster sammelt einige Honorarkräfte aus den Gemeinden, weist diese in die Herrichtung des Gottesdienstraumes ein und erstellt mit ihnen Dienstpläne für die Versorgung der Gottesdienste des Kooperationsraumes ...*

³³ S. de Shazer: Wege der erfolgreichen Kurztherapie, 9. Aufl. 2005.

³⁴ Th. Olk: Abschied vom Experten. Sozialarbeit auf dem Weg zu einer alternativen Professionalität, 1986.

³⁵ M. Bobzien / W. Stark: Empowerment als Konzept psychosozialer Arbeit und als Förderung von Selbstorganisation, in: Jenseits des Helfens (Balke / Tiel), 1991, 169-187.

- *Eine Jugendleiterin oder ein Jugendleiter sammelt Ehrenamtliche und Honorarkräfte, schult diese in Gruppenleitung und Methoden der Jugendarbeit und koordiniert und begleitet deren Dienste in den Gemeinden des Kooperationsraumes ...*

2. Gaben Anderer für die Gemeinde erschließen

Beruflich Mitarbeitende suchen und finden in der Gemeinde Menschen mit Begabungen innerhalb ihres Faches, die sie selber gerade nicht haben, koordinieren sie und bringen sie zum Einsatz.³⁶ Hierin sind sie *missionarisch-volkskirchlich*:

- *Eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker ist Expertin für klassische Musik, sorgt aber darüber hinaus dafür, dass andere Musikstile durch andere Menschen abgedeckt werden. Sie oder er nimmt Kontakt zu Bands auf, lädt diese ein und vergrößert auf diese Weise das musikalische Spektrum in der Gemeinde ...*
- *Eine Küsterin oder ein Küster ist eine gute Hausmeisterin oder ein guter Hausmeister, sucht und findet aber darüber hinaus Menschen mit einem besonderen ästhetischen Talent. Sie oder er bittet diese, die Kirche zu besonderen Anlässen in Eigenregie zu gestalten ...*
- *Eine Jugendleiterin oder ein Jugendleiter ist fit in der Leitung der Offenen Tür, nicht aber in der Gestaltung von Jugendgottesdiensten. Dafür spricht sie oder er eine Religionslehrer oder einen Religionslehrer an, die oder der auch noch Theaterpädagogik studiert hat ...*

3. Christliche Lebenspraxis in Alltag und Beruf fördern

Von der weiten Auslegung von Eph 4,11f her ist es nicht nur geboten, Menschen zum Einsatz ihrer Gaben in der sogenannten „Kerngemeinde“ zu motivieren, sondern ebenso im Bereich ihrer persönlichen alltäglichen, gesellschaftlichen und beruflichen Lebenspraxis. Dies wäre *missionarisch-volkskirchlich*:

- *Lebenshilfe: Kirchliche Fachleute bieten Seminare an zu Partnerschaftsfragen, Erziehungsproblemen und Trauerbewältigung ...*
- *Kirchliche Fachleute laden Politiker zu Diskussionsrunden ein in der Hoffnung, diese in ihrer evangelischen Identität so zu stärken, dass sie ihrerseits an ihrem Ort Aspekte christlichen Glaubens und christlicher Ethik besser zur Geltung bringen ...*
- *Gottesdienste und gemeindepädagogische Angebote nehmen Lebensfragen und Themen aus der Arbeitswelt auf: Stress, Angst, Hoffnung, Schuld, Fairness, Mobbing, Arbeitslosigkeit, Überforderung ...*

Diese multiplikatorisch-katalysatorische Funktion des Empowerments, die Suche, Einbeziehung, Förderung und Begleitung ehrenamtlich Mitarbeitender, soll nach Beschluss 32 Nr. 6 LS 2012 in Stellenbeschreibungen und Dienstweisungen explizit aufgenommen werden.

³⁶ Vgl. hierzu: S. Obenauer, *Vielfältig begabt. Grundzüge einer Theorie gabenorientierter Mitarbeit in der evangelischen Kirche*, LIT 2009; N. Bödeker / E. Hübbe, *Talentmanagement*, in: *Strategische Personalentwicklung*, hg. von M. T. Meifert, 2. Aufl. 2010, 215 ff.

IV. KIRCHLICHE BERUFE STÄRKER MULTIPLIKATORISCH AUSRICHTEN – ANREGUNGEN ZUR PRAKTISCHEN UMSETZUNG

Im Folgenden geht es um die beruflich Mitarbeitenden in der *verfassten Kirche*, um das multiprofessionelle Team, die „Dienstgemeinschaft“ in den Gemeinden und um den Versuch einer Klärung ihrer Aufgaben.

Wir beziehen uns zunächst exemplarisch auf die fünf grundlegenden kirchlichen Berufe, die auf Gemeindeebene miteinander und in Gemeinschaft mit Ehrenamtlichen arbeiten. Klar abgegrenzte Aufgaben ermöglichen gegenseitige Ergänzung und gegenseitige Wertschätzung.

1. Pfarrerinnen und Pfarrer

Der Pfarrberuf ist der kirchliche Beruf, der am häufigsten in seinem Amtscharakter reflektiert wurde und wird.³⁷ Die Evangelische Kirche im Rheinland versteht das Pfarramt als Bestandteil eines Ämter- bzw. Mitarbeitergefüges von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden mit verschiedenen Professionen und Kompetenzen³⁸.

Die zentralen selbstständigen Aufgaben der Pfarrerin, des Pfarrers sind öffentliche Verkündigung, Sakramentsverwaltung und Seelsorge (Art. 49 Abs. 1 und Art. 51 Abs. 1 KO). Vom Verkündigungsauftrag her ergibt sich eine besondere geistliche Verantwortung der Pfarrerin und des Pfarrers für den Glauben und den geistlichen Weg der Gemeinde, eine Verantwortung, die er oder sie mit dem Presbyterium teilt (Art. 49 Abs. 2 KO). Diese Leitungsfunktion wird nach reformatorischem Verständnis „sine vi sed verbo“, „nicht durch Macht, sondern durch das Wort“ ausgeübt.

Zu den traditionellen Aufgaben der Pfarrerin oder des Pfarrers gehört weiterhin die Konfirmandenarbeit. Sie wird inzwischen in vielen Gemeinden in Zusammenarbeit mit gemeindepädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt.

Auch nimmt die Pfarrerin oder der Pfarrer im Kirchenkreis und im Gemeinwesen repräsentative Verpflichtungen für die Gemeinde wahr.

Über die skizzierten Bereiche hinaus können Pfarrerinnen und Pfarrern vom Presbyterium weitere Aufgaben per Dienstanweisung (Art. 49 Abs. 3 KO) übertragen werden, z. B. Personalverantwortung und andere administrative Tätigkeiten (Finanzplanung, Bauangelegenheiten etc.)

³⁷ Überblick bei: Nikolaus Schneider / Volker A. Lehnert, *Berufen – wozu? Zur gegenwärtigen Diskussion um das Pfarrbild in der Evangelischen Kirche*, Neukirchen-Vluyn 2. Aufl. 2010; vgl. Uta Pohl-Patalong, *Zwischen Unendlichkeit und klarer Entscheidung. Die Kommunikation des Evangeliums als Ausgangspunkt des Nachdenkens*, DtPfBl 9 (2011) 460-465.

³⁸ Vgl. hierzu auch die Ausführungen zum Berufsbild der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer, LS 1999.

Problemanzeige: Überlastung

Häufig nehmen die sogenannten fachfremden Tätigkeiten (Verwaltung, Bauangelegenheiten, Küsterdienste etc.) neben den pastoralen Tätigkeiten viel Raum ein. Der geistliche und missionarische Ertrag der pastoralen Arbeit wird dadurch reduziert. Hier ist dringend *Entlastung durch andere beruflich Mitarbeitende* angezeigt.

Stärkung der multiplikatorischen und katalysatorischen Funktionen

Der Gedanke des Einsatzes und der Befähigung anderer nach Eph 4,12 ist ein konstitutives Element des Pfarrdienstes. Dies wird in der theologischen Ausbildung wie in der theologischen und integrierten Fortbildung zunehmend berücksichtigt.³⁹ Eine eindruckliche Zuspitzung erfährt dieser Gedanke in 2Timotheus 2,2:

*„Und was du von mir gehört hast vor vielen Zeugen,
das befiehl treuen Menschen an, die tüchtig sind,
auch andere zu lehren“.*

(Lutherübersetzung)

Die Suche, die Förderung, der Einsatz und die Begleitung von Gaben in der Gemeinde machen den Pfarrdienst auch zu einem multiplikatorischen und katalysatorischen Dienst.

- *Multiplikatorisch* ist im Pfarrdienst z. B. die Begleitung von Prädikantinnen und Prädikanten, die Ermutigung zum Presbyteramt, der Aufbau und die Schulung von Besuchsdienstgruppen oder Lektorenkreisen, die Beteiligung von Helferinnen und Helfern in der Konfirmandenarbeit und vieles mehr.
- *Katalysatorisch* wirkt die Erarbeitung und Durchführung von Konzepten (systematische Ehrenamtsarbeit), die Gründung von und die Zusammenarbeit mit Einrichtungen, die Vernetzung im Stadtteil, die Delegation von Aufgaben an Menschen mit ihren spezifischen Gaben, aber auch ein authentisches geistliches Leben, das Suchende berührt.

2. Pastorinnen und Pastoren im Sinne der „Ergänzenden Pastoralen Dienste“

Die LS 2009 hat mit Beschluss 60 das Konzept 'Ergänzender pastoraler Dienste' in Kraft gesetzt. Dies ermöglicht Gemeinden und Kirchenkreisen, Pastorinnen und Pastoren außerhalb einer Pfarrstelle⁴⁰ anzustellen. Arbeitsrechtlich gehören diese Personen somit zu den Mitarbeitenden. Ihr Berufsprofil ist aber ein theologisches.

Mitarbeitende in den „Ergänzenden pastoralen Diensten“ werden vielfältig eingesetzt, häufig im Bereich von Jugendkirchen und Jugendseelsorge, wo sie andere Berufsfelder berühren. Dabei ist darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Profile gewahrt bleiben. Weder können und sollen Pastorinnen und Pastoren Mitarbei-

³⁹ Weitere Überlegungen diesbezüglich werden in der laufenden Pfarrbilddiskussion der EKIR angestellt.

⁴⁰ Vgl. Art. 62 a KO.

tende in der Jugendarbeit ersetzen, noch können und sollen ordinierte Mitarbeitende Pastorinnen oder Pastoren ersetzen.

Auch sind Pastorinnen und Pastoren nach dem Sprachgebrauch der Evangelischen Kirche im Rheinland keine Pfarrerrinnen und Pfarrer, weil sie keine Pfarrstelle innehaben.⁴¹

Wie sich diese neue Berufsgruppe im Rahmen der Teamentwicklung zwischen Pfarramt und sonstigen Ämtern auswirken wird, bleibt vorerst abzuwarten.

Hinzu kommt die Einbindung der Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt. Diesen Personenkreis geschwisterlich zu integrieren, ist eine wichtige Aufgabe des Pfarramtes.

3. Mitarbeitende im diakonischen und gemeindepädagogischen Dienst

(Diakoninnen / Diakone, Gemeindepädagoginnen / Gemeindepädagogen, Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen, vergütungsrechtlich gleichgestellte Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter, Diplompädagoginnen / Diplompädagogen, Heilpädagoginnen / Heilpädagogen, Religionspädagoginnen / Religionspädagogen, Evangelistinnen, Evangelisten, Gemeindegewerkschaften / Gemeindegewerkschafter, Gemeindefördererinnen / Gemeindeförderer etc.)

Kernaufgaben: Religiöse Bildung und Soziale Arbeit

Diakonische und gemeindepädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten pädagogisch mit verschiedenen Zielgruppen: mit Kindern und Jugendlichen⁴², mit Seniorinnen und Senioren, mit Familien, in generationsübergreifenden Projekten, in der Erwachsenenbildung. Sie kooperieren mit diakonischen Einrichtungen, Tageseinrichtungen für Kinder, Familienzentren und Schulen vor Ort.

Zwei zentrale Funktionen fließen in diesem Berufsbild⁴³ zusammen: das *Bildungshandeln* der Kirche und das *diakonische Handeln* der Kirche:

- Ein stärker *religions-* und *gemeindebezogener* Akzent findet sich in regelmäßigen Gruppenangeboten, in der Kindergottesdienst- und Konfirmandenarbeit, in den Jugendkirchen und in der Mitwirkung bei Gottesdiensten. Hier öffnet die Ordination von theologisch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsmöglichkeiten, die sich mit den pastoralen Diensten überschneiden.
- Ein stärker *diakonischer* Akzent findet sich in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, in freizeitpädagogischen Angeboten mit offenem, inklusivem Charakter. Arbeitsformen aus der Kultur- und Medienpädagogik, Sport, Musik, Naturerleben und politische Bildung sind in beiden Traditionssträngen zu finden.

⁴¹ Weitere Infos: www.ekir.de/pastorale-dienste

⁴² Vgl. Beschluss 12 LS 2002 sowie die Jugendberichte 2006 und 2010.

⁴³ Vgl. zum Ganzen: Nicole Piroth, Von Gatekeepern und Schlüsselberufen. Herausforderungen und Chancen für die Berufe des Gemeindepädagogen und der Diakonin, *Praktische Theologie* 44 (2009) 31-37.

So vielgestaltig die Arbeit auch ist, gemeinsam ist diesen Angeboten: Dass sie einen nicht-kommerziellen, lebens- und entwicklungsfördernden Raum anbieten, in dem Gemeinschaft und christliche Werte erfahren werden, einen kirchlichen Kontext, der zum Glauben einlädt.

Problemanzeige: Stagnation und Erosion des Arbeitsmarktes

Aufgrund der zurückgehenden Kirchensteuereinnahmen ist der Anteil von Vollzeitstellen in dieser Berufsgruppe gegenüber Teilzeitstellen in beunruhigendem Maße zurückgegangen. Wer neu in den Beruf einsteigt, findet fast ausschließlich befristete Teilzeitstellen vor.

Um diese hoch qualifizierte Arbeit für die Gemeinden zu erhalten, sind in Zukunft *regionale* Anstellungsmodelle im Sinne des Personalplanungsgesetzes und des Beschlusses 32 LS 2012 erforderlich, die einen ausreichenden Anteil an Vollzeit-Stellen gewährleisten. Nur so bleibt der Beruf attraktiv.

Stärkung der multiplikatoren und katalysatorischen Funktionen

Die Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat in der kirchlichen Jugendarbeit Tradition. Ohne die ständige Rekrutierung und Schulung von Helferinnen und Helfern wären personalintensive Angebote wie Ferienfreizeiten, Camps, Musicals, Kinderbibelwoche von jeher undurchführbar gewesen. Der multiplikatorische Ansatz ist der Berufsgruppe vollkommen vertraut.

Herausforderungen liegen in der Regionalisierung, die – wenigstens teilweise – noch eine Zwischenebene erforderlich macht: Ehrenamtliche, die ihrerseits wieder Ehrenamtliche anleiten. Das Risiko wird größer, die Verantwortung bleibt. Hier gilt es, der katalysatorischen Dynamik zu vertrauen und vielleicht andere, vielleicht ältere Ehrenamtliche in die Arbeit mehr zu integrieren als bisher.

Nicole Piroth drückt dies so aus:

„Die Hauptaufgabe der Hauptberuflichen ... wäre weniger die längerfristige Leitung von Gemeindegruppen, sondern die Gestaltung von Kontexten, die Schaffung von Gelegenheiten sowie die Bereitstellung von Ressourcen und Selbstorganisationsumwelten. So könnte ein modernes kirchliches Freiwilligenmanagement in den Mittelpunkt rücken oder die Entwicklung einer regionalen Bildungsberatung“⁴⁴.

Allrounder in der Gemeinde oder Fachkraft in der Region?

Es zeichnen sich derzeit zwei Varianten des Berufsbildes und drei mögliche Anstellungsformen ab:

- a) Die Gemeinde entscheidet sich konzeptionell für einen Schwerpunkt in der gemeindepädagogischen Arbeit und „leistet sich“ eine volle Stelle. Diese Person wird dann ein breit gefächertes Angebot machen – einschließlich Mitwirkung im Gottesdienst – und mit verschiedenen Zielgruppen arbeiten („Allrounder“).

⁴⁴ Ebd.

- b) Oder die Gemeinde entscheidet sich für einen Schwerpunkt in der Kinder- und Jugendarbeit und teilt die Fachkraft mit einer oder mehreren benachbarten Gemeinden („Modell regionaler Kooperationsräume“).
- c) In vielen Fällen wird – für ein weiterhin annähernd flächendeckendes Angebot in der Kinder- und Jugendarbeit – eine Anstellung der Fachkräfte auf Kirchenkreisebene und eine „Entsendung“ in bestimmte Gemeinden die beste Lösung sein („Kirchenkreismodell“).

Aus der Praxis:

Erfolgreiche Regionalisierung – Zwei Interviews

Interview I: Margit Rolla, Synodaljugendreferentin im Kirchenkreis Sölingen

1. Wann haben Sie mit der Regionalisierung des Arbeitsfeldes begonnen?

M.R.: Wir hatten nach unserem Bericht zur Jugendarbeit 2006 den ersten offiziellen Auftrag der Kreissynode. Die Federführung lag beim FJK (Fachausschuss Jugendarbeit im Kirchenkreis).

2. Welche Probleme sollten damals gelöst werden?

M.R.: Es war eine Reaktion auf den Einbruch in der Personalausstattung für Jugendarbeit. Das Ziel war, weiterhin eine vielfältige, qualitativ hochwertige Jugendarbeit für möglichst viele vorzuhalten. Und es zeichnete sich ab, dass das nur durch verbindliche Zusammenarbeit gelingen würde. Unser Motto war: „Jugendarbeit braucht Zukunft!“ Wir wussten, dass wir Verantwortung übernehmen müssen und etwas steuern, was vorher, als mehr Geld da war, ungesteuert funktioniert hatte, nämlich das flächendeckende Angebot kirchlicher Kinder- und Jugendarbeit.

3. Wie sind Sie vorgegangen?

M.R.: Wir wollten einen transparenten Prozess von unten nach oben (bottom-up); und haben mit einer Bestandsaufnahme begonnen, mit einer Abfrage bei den Gemeinden, was bei ihnen in der Kinder- und Jugendarbeit (noch!) stattfindet. Da begannen schon die Schwierigkeiten. Manche Gemeinden konnten sich nicht an die Abgabetermine halten – trotz Synodalbeschluss – das hat den Prozess stark verzögert.

4. Wie haben Sie nachgesteuert?

M.R.: 2007/08 sind wir noch einmal in die Synode gegangen; diesmal mit einer tollen Referentin, Katrin Fauser, die bei der Studie „Realität und Reichweite kirchlicher Jugendarbeit“ mitgearbeitet hat. Da haben wir noch einmal richtig Rückenwind von der Synode bekommen. Es wurde eine „Jugendvisitation“ des Kirchenkreises beschlossen. Das hatte Gewicht! Es gab eine Konzeptgruppe, die einen Fragebogen erarbeitet hat, mit dem dann Teams in jede Gemeinde gingen und Haupt- und Ehrenamtliche befragten, Räume und Ausstattung ansahen und Konzeptionen und Programme studierten. Viel Arbeit! Dann gab es einen Zwischenbericht auf der Synode ...

5. Das klingt alles so glatt ...

M.R. (lacht): Nein, wir hatten konzeptionell durchaus harte Diskussion zwischen den Vertretern der „missionarischen“ Jugendarbeit und denen mit dem subjektorientierten Ansatz in der Jugendarbeit.

6. Was war Ihnen am wichtigsten?

M.R.: Meine Aufgabe war es, die Brücken zu bauen. Wir wollten und wollen Kinder und Jugendliche in der schwierigen Phase des Erwachsenwerdens gut begleiten, dass sie nicht zu früh aus dem Nest fallen... Dabei wollen wir Werte vermitteln und auch eine Grundlage für den christlichen Glauben legen. Wir konnten uns für die Hauptamtlichen auf zwei Kernkompetenzen einigen. Die multiplikatorische Tätigkeit (mit Ehrenamtlichen arbeiten) und die Sprachfähigkeit im Glauben. Neu ist die Kooperation mit den Schulen.

7. Woran haben Sie festgemacht, dass Sie fürs Erste fertig sind?

M.R.: Nach dem letzten Synodalbeschluss (Herbst 2011), der zum Inhalt die Kooperation von jeweils zwei Nachbargemeinden mit einer Jugendleiterstelle hat, hatten wir an Beschlüssen erreicht, was zu dem Zeitpunkt möglich war. Danach sind wir als Konzeptgruppe miteinander einmal Essen gegangen. Das war unser Abschied.

8. Worauf sind Sie stolz?

M.R.: Ich bin stolz, dass wir so einen langen Atem hatten; ich bin stolz, dass wir einen sauberen, transparenten Prozess hinbekommen haben. Und ich glaube: Das Bewusstsein – mindestens die Erinnerung an die Visitation – für die Probleme und Chancen der Jugendarbeit wird in Solingen erhalten bleiben.

Interview II: Manfred Hinterberg, Synodaljugendreferent im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann

1. Wann haben Sie mit der Regionalisierung des Arbeitsfeldes begonnen – und was war damals Ihr Ziel?

M.H.: Wir haben 2006 mit der Arbeit begonnen. Der KSV wollte damals ein neues Konzept für die Jugendarbeit im Kirchenkreis haben. Wir haben im Hauptamtlichenkonvent ein Konzept entwickelt, das wir „Jugendnetzwerk“ nannten. Es sollte funktionieren wie die ambulanten Dienste der Diakonie, mit klarer Leitungsstruktur und Einsatz nach Bedarf vor Ort. Die Anstellungsträgerschaft sollte beim Kirchenkreis liegen. – Dem hat die Kreissynode 2008 aber nicht zugestimmt. Deshalb haben wir jetzt „nur“ eine Regionalisierung der Jugendarbeit, bei der mindestens zwei Gemeinden – mit gemeinsamem Jugendausschuss – eine mindestens 50-prozentige Stelle gemeinsam tragen. Erst wenn das nicht mehr geht, übernimmt der Kirchenkreis die Jugendarbeit in der betreffenden Region.

2. Welche Probleme mussten gelöst werden?

M.H.: Natürlich ging es in diesem Prozess letztlich darum, fachliche Qualität in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit zu erhalten. Deswegen mussten wir das Problem

der Überalterung der Hauptamtlichen im Berufsfeld lösen. (Da hatten wir sehr gute Ideen zur gezielten Personalentwicklung für eine Weiterbeschäftigung in der kreiskirchlichen Diakonie.) Und wir wollten auskömmliche Stellen und eine berufliche Perspektive für die Kollegen und Kolleginnen anbieten können.

3. Welche zentrale Überzeugung hat Sie geleitet?

M.H.: Wir wussten: Es geht nicht mehr anders. Ohne Vernetzung würden über kurz oder lang viele Gemeinden gar keine Jugendarbeit mehr machen können. Wir wollten das Ausbluten der Jugendarbeit verhindern.

4. Wo mussten Sie im Laufe des Prozesses nachsteuern, korrigieren?

M.H.: Wie gesagt: Auf der Kreissynode 2008 stellte sich heraus, dass viele Presbyterien das Konzept des kreiskirchlichen Jugendnetzwerks nicht verstanden haben. Sie konnten es sich einfach nicht vorstellen. Sie hatten nur das Gefühl, ihre Einflussmöglichkeiten zu verlieren. Das Regionalisierungskonzept fand dagegen überwiegend Zustimmung. (Bedenken dagegen haben eigentlich nur die Gemeinden, die sich eine „eigene“ Jugendarbeit noch eine Weile leisten können.)

5. Woran haben Sie festgemacht, dass Sie für's Erste fertig sind?

M. H.: Ich habe gar nicht das Gefühl, dass wir fertig sind! Wir mussten das Ganze auf Eis legen, weil wir in der Jugendarbeit von Überlegungen, die den ganzen Kirchenkreis betreffen quasi überholt worden sind. Der Kirchenkreis hat sich eine professionelle Finanz- und Struktur-Beratung geleistet, die hat uns vorgerechnet, dass wir mit den vorgegebenen – vom Landeskirchenamt vorgegebenen – Planzahlen für den Pfarrdienst in wenigen Jahren gar kein Geld mehr für andere Mitarbeitergruppen haben werden. Wir müssen also darauf warten, dass die Landeskirche die Planzahlen für den Pfarrdienst nach unten korrigiert – oder freigibt.

6. Worauf sind Sie stolz, womit noch nicht zufrieden?

M.H.: Stolz bin ich auf die Konzeptentwicklung im Hauptamtlichenkonvent. Das war ein guter Prozess. Wir sind im Hauptamtlichenkreis zusammengewachsen und haben viele Gemeinden an einen Tisch bekommen. Das Bewusstsein für die Zusammengehörigkeit ist gewachsen. Das bleibt. Wir hätten – in Zusammenarbeit mit der Diakonie – auch einen guten Teil der Arbeit öffentlich refinanzieren und dadurch absichern können. Die Regionalisierung ist im Vergleich zum Konzept „Jugendnetzwerk“ ein Rückschritt. Immerhin ist sie offen für eine kreiskirchliche Lösung, wenn den Gemeinden das Geld ausgeht.

7. Was können andere an Ihrem Prozess lernen?

M.H.: Der Prozess muss vom KSV autorisiert sein und begleitet werden. Ohne Führung hat er zu wenig Verbindlichkeit. Und: Der Prozess muss die Hauptamtlichen beteiligen. Sie müssen die Umsetzung ja mittragen.

4. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Die Kirchenmusik hat den Auftrag, bei der Verkündigung des Evangeliums zum Lobpreis Gottes, der Klage und dem Dank mitzuwirken. Sie ist ein wesentliches Element des Lebens der Kirche und ihrer Gemeinden. Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker nehmen diesen Auftrag wahr, indem sie musikalische Gaben und Kräfte in den Gemeinden wecken und fördern, sowie in Gottesdiensten, kirchenmusikalischen und anderen Veranstaltungen alte und neue geistliche Musik zum Klingen bringen.

Eine biblische Einsetzung der Kirchenmusik findet sich unter anderem in Kolosser 3,16:

*„Lasst das Wort Christi reichlich unter euch wohnen:
lehrt und ermahnt einander in aller Weisheit;
mit Psalmen, Lobgesängen und geistlichen Liedern singt Gott dankbar
in euren Herzen“*

(Lutherübersetzung)

Kernaufgaben: Musik im Gottesdienst, Chorleitung, Konzerte

Der Mittelpunkt des kirchenmusikalischen Berufsbildes besteht zunächst in der Gestaltung des Gottesdienstes. Dies geschieht durch Orgelmusik und Gemeindebegleitung, Chorgesang und Instrumentalmusik in allen Formen und Stilen.

Eine zweite zentrale Aufgabe ist die Leitung von musikalischen Gruppen aller Altersstufen, die die Breite der kirchenmusikalischen Tradition und der gegenwärtigen Musikstile berücksichtigen. Dabei sollen im Rahmen der kirchenmusikalischen Konzeption der Gemeinden in Konzerten und sonstigen besonderen kirchenmusikalischen Veranstaltungen vor allem die geistlichen Vokal- und Instrumentalwerke aufgeführt werden, deren Ausmaß eine Aufführung im Gottesdienst ausschließt.

In den letzten Jahren sind neben die klassische Kirchenmusik auch Formen populärer christlicher Musik getreten: Neue geistliche Lieder mit Band-Begleitung sind etabliert und vielerorts wurden kirchliche Gospelchöre gegründet. Dies alles verlangt eine hohe Professionalität und Flexibilität, die – ob traditionell oder zeitgenössisch – künstlerischen, musikpädagogischen und liturgischen Maßstäben genügt und die nur durch ein langjähriges Studium und ständige Weiterentwicklung zu erreichen und zu halten ist. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind Berufsmusiker mit Hochschulabschluss, die ihre künstlerische Arbeit in den Dienst von Gemeinde und Kirche, letztlich in den Dienst Gottes stellen. Sie haben – neben der fachlichen Verantwortung für die Qualität der Musik – eine geistliche Verantwortung für die Menschen, mit denen sie musizieren und prägen mit ihren spezifischen Gaben das Bild der Kirche in der Öffentlichkeit maßgeblich mit. A- und B-Kirchenmusikstellen sind nicht nur für die kirchenmusikalische Arbeit der Anstellungsgemeinde bedeutsam, sondern verstehen sich darüber hinaus als Knotenpunkt für die Aus- und Fortbildungsarbeit nebenberuflicher und ehrenamtlicher Kräfte in der Region.

Problemanzeige: Rasanter Stellenabbau in der Kirchenmusik

In den Jahren 2000 bis 2012 sind in der Evangelischen Kirche im Rheinland über ein Drittel der vormals zweihundert A- und B-Kirchenmusikstellen abgebaut bzw. in nebenamtliche C-Stellen umgewandelt worden. Gegenwärtig sind nur noch zwei Drittel aller hauptamtlichen A- und B-Stellen Vollzeitstellen.

Die Tendenz zu Existenz gefährdenden Teilzeitstellen und die Schaffung von prekären Beschäftigungsverhältnissen wirken sich eklatant auf die Motivation und dramatisch auf die Gewinnung des kirchenmusikalischen Nachwuchses aus. Trotz der noch über 1000 C-Kirchenmusikerinnen und C-Kirchenmusiker in unserer Landeskirche fehlt es zunehmend an Nachwuchs und Vertretungskräften. Jede hauptamtliche Stelle ist Standort für die Nachwuchsförderung. Als Kirche müssen wir dafür Sorge tragen, dass die Maxime „ohne Hauptamt kein Nebenamt“ auch künftig Bestand hat. Wenn die Struktur der B-Stellen in der Fläche weg bricht, entsteht eine Problemlage, deren Auswirkungen auf die Sicherung der gesamtkirchlichen musikalischen „Grundversorgung“ immens wären. Aufgrund dieser Problematik hatte die Landessynode bereits im Jahre 2006 beschlossen: *„Die Kirchenleitung wird beauftragt, Maßnahmen und Modelle zur Stellensicherung zu entwickeln und zu prüfen, wie dabei die Rolle der Kirchenkreisebene gestärkt werden kann“*⁴⁵. Diesem Anliegen dienen die Beschlüsse 32, 33 und 58 LS 2012.

Stärkung der multiplikatorischen und katalysatorischen Funktion

Über ihre bisherigen gemeindlichen Kernaufgaben sollen in Zukunft alle hauptamtlichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zu einem angemessenen Anteil auch multiplikatorische Funktionen im Sinne von Eph 4,11-12 ausüben. Jochen Arnold formuliert diese Aufgabe so: *„Zur pädagogisch-kommunikativen Kompetenz gehört es, Menschen mit ihren unterschiedlichen musikalischen Gaben zu entdecken und an der richtigen Stelle einzusetzen: ihnen selbst zur Freude, der Gemeinde zur ‚Erbauung‘ und Gott zur Ehre“*⁴⁶.

Die Ordnung für den kirchenmusikalischen Dienst in der EKIR sieht daher vor:

*„Die Mitarbeitenden in A- und B-Kirchenmusikstellen sollen kirchenmusikalische Nachwuchskräfte heranziehen und durch Erteilen von Unterricht fördern sowie Personen zum ehrenamtlichen kirchenmusikalischen Dienst in der Gemeinde gewinnen, befähigen und begleiten. Sofern eine dienstliche Beauftragung zum Unterrichten erfolgt, ist deren Umfang in der Dienstanweisung zu regeln.“*⁴⁷

Eine langfristig angelegte Personalentwicklung sollte zunächst die vorhandenen Möglichkeiten nutzen und sodann unter Berücksichtigung der bisherigen (Stellen-)Strukturen innovativ ausbauen.

Kreiskantorat

Schaffung eines in Umfang und Ausstattung wirkungsvollen Kreiskantorates, das neben den administrativen Aufgaben die Aus- Fort- und Weiterbildung koordiniert,

⁴⁵ LS 2006 Beschluss 26 Pkt. 5.

⁴⁶ Arnold, Kirchenmusiker, 41.

⁴⁷ KMusO vom 20. Juni 2011, KABL 7 (15. Juli 2011) 332-335.

den Kantorenkonvent leitet und als „Musikerteam“ übergemeindlich aktiviert, Teilnahme bei Visitationen, Begleitung der C-Ausbildung, Beratung der Presbyterien und des KSV, Kontakt zur Landeskirche und den kirchenmusikalischen Verbänden etc. Außerdem Mitarbeit bei der Koordination der Personalentwicklung im Bereich Kirchenmusik auf Kirchenkreisebene.

Synodale Beauftragung: Gottesdienst und Kirchenmusik

Neben dem Kreiskantorat wird die Synodalbeauftragung für Kirchenmusik von einer Pfarrerin bzw. einem Pfarrer im Kirchenkreis wahrgenommen, der oder die eine besondere Affinität zur Kirchenmusik hat. Diese Person wirkt in kollegialer Abstimmung mit dem Kreiskantorat und sitzt dem kreissynodalen Ausschuss für Kirchenmusik vor. Hier werden die Tätigkeiten und der Einsatz der Multiplikatoren verabredet, der Austausch von Kompetenzen und Gaben zwischen den Gemeinden angeregt und zielorientiert gefördert sowie die kirchenmusikalische Vielfalt im Kirchenkreis strukturell begleitet und sachbezogen unterstützt. Auch hier gilt: Durch die regionale Konzentration sollen die gemeindlichen Dienste nicht ersetzt, sondern gefördert werden. Darüber hinaus berät der Ausschuss den KSV in kirchenmusikalischen Fragen.

Beispiel: Gewinnung von Ehrenamtlichen

Eine hauptamtliche B- Kirchenmusikerin oder ein hauptamtlicher B-Kirchenmusiker leitet gemäß ihrer oder seiner fachspezifischen Kompetenz die kantonale Arbeit vom Kinder- bis zum Seniorenchor und nimmt vom Gottesdienst bis zum Orgelkonzert alle organistischen Aufgaben wahr. Daneben betreut sie oder er ambitionierte Musikerinnen und Musiker, die in der Gemeinde auch ehrenamtlich mittun wollen. Sie oder er befähigt sie z.B. zu Begleitung in Gottesdiensten oder Andachten auf dem Klavier oder einer kleinen Orgel und stellt somit sicher, dass jeder Gottesdienst angemessen musikalisch versorgt ist. Auf diese Weise bereichert sie oder er die Gemeinde um weitere Musikerinnen und Musiker (multiplikatorische Kompetenz). Wenn sie oder er zugleich eine Musik-Band, die aus der Jugendarbeit erwachsen ist, berät und fördert bis zur Einsetzbarkeit im Jugendgottesdienst - obwohl der Musikgeschmack dieser Band mit ihrem eigenen möglicherweise nicht kompatibel ist - hat sie oder er Milieugrenzen überschritten und dadurch katalysatorisch gewirkt.

Auf diese Weise könnte eine hauptamtliche Kirchenmusikerin, ein hauptamtlicher Kirchenmusiker sogar zwei oder drei Gemeinden versorgen und mit Chor, Musikgruppen, Konzerten sowie mehreren nebenberuflichen und ehrenamtlichen Musikerinnen und Musikern („Musikerteam“) erheblich zu einem lebendigen Gemeindeleben beitragen. Selbstverständlich muss der Zeitaufwand für Anleitung und Koordination in der Dienstanweisung angemessen berücksichtigt werden. Die neue Ordnung für den kirchenmusikalischen Dienst hat diesen Aspekt in § 11 bereits aufgenommen.⁴⁸

Gesamtkonzeption Kirchenmusik

Zum Arbeitsfeld Kirchenmusik liegt auch ein Entwurf einer Gesamtkonzeption vor.⁴⁹ Kern dieses Konzepts ist die Einbindung hauptamtlich tätiger Kirchenmusike-

⁴⁸ Ebd.

⁴⁹ Cyganek, Ulrich: Konzeptpapier zur kirchenmusikalischen Zusammenarbeit von Kirchengemeinden (Gemeindebezirken) in der EKIR; ders., Überlegungen zur Strukturveränderung innerhalb der kirchenmusikalischen Arbeitsfelder; ders., Beispielhafter ENTWURF einer kirchenmusikalischen

rinnen und Kirchenmusiker im Sinne einer Konzeption des Kirchenkreises. Neben dem anteilmäßig zu besetzenden Kreiskantorat muss ein Netz von A- und B-Kirchenmusikstellen erhalten bleiben, das die notwendigen personellen Ressourcen bereit stellt, um die zentralen Aufgaben der Nachwuchsgewinnung, die C-Ausbildung, Fortbildung der im Dienst stehenden und weiterer multiplikativer Maßnahmen umzusetzen.

Je nach Anzahl und Dichte der A- und B Kirchenmusikstellen innerhalb eines Kirchenkreises sollte im Rahmen der Personalkonzeption das Modell „Standbein-Spielbein“ umgesetzt werden. Konkret bedeutet dies: Eine in der Kirchengemeinde vorhandene A- oder B Kirchenmusikstelle, die langfristig nur noch als Teilzeitstelle zu 75% - oder weniger - von der Kirchengemeinde gehalten werden kann, durch Multiplikatorenaktivitäten im Kirchenkreis zu ergänzen bzw. als Vollzeitstelle langfristig zu sichern. Das bedeutet, dass die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber gemäß ihrer oder seiner ausgewiesenen fachlichen Kompetenz eine „Schwerpunktaufgabe“ im Kirchenkreis wahrnimmt, an der alle Kirchengemeinden partizipieren können.

Durch die gebotene Kürze beschreiben die folgenden Beispiele nur ansatzweise die Vielfalt der Möglichkeiten; weiter ausgeführte „best practice“ Modelle stehen zur Verfügung.

Beispiel: Musikalische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In der Kirchengemeinde gibt es eine vielseitige Kinder- und Jugendchorarbeit, die eine lückenlose Altersstruktur aufweist. Durch kontinuierliche und ambitionierte Aufbauarbeit hat sich die Kollegin oder der Kollege hervor getan und dieser Stelle innerhalb des Kirchenkreises zu einer besonderen Ausstrahlung verholfen. Diese Person wäre besonders geeignet, multiplikatorisch mitzuwirken, dass in anderen Gemeinden Kinderchöre gegründet werden (organisatorische und musikalische Hilfestellungen) sowie durch Aus- und Fortbildung innerhalb des Kirchenkreises ein Netzwerk „Singen mit Kindern und Jugendlichen“ zu knüpfen. Solch eine Multiplikatorenfunktion beinhaltet, dass beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher im Kirchenkreis in größeren Abständen zum Thema „Singen mit Kindern“ eingeladen werden, wodurch sie zum altersgemäßen Umgang mit der Kinderstimme geschult werden, neues Liedgut und entsprechende Veröffentlichungen kennen (singen) lernen und damit ihre Kenntnisse zum Thema Singen sowie ihr Repertoire kontinuierlich erweitern würden.

Zur Multiplikatorenfunktion gehört ebenso, dass sich die Chöre dieser Kollegin in abgestimmter Gesamtplanung auf „musikalische Wanderschaft“ durch den Kirchenkreis begeben und andere Gemeinden in Gottesdiensten oder durch musikalische Veranstaltungen bereichern.

Beispiel: Orgelpädagogik

Eine A-Kirchenmusikerin oder ein A-Kirchenmusiker, die oder der ihren oder seinen künstlerischen Schwerpunkt im instrumentalen Bereich hat, wird beauftragt, sich zentral um die Gewinnung von Organistennachwuchs und deren Ausbildung zu kümmern. Dazu gehören: Öffentlichkeitsarbeit / Orgelschnuppertage / Orgelkonzerte

Konzeption für die kirchenmusikalischen Arbeitsfelder auf Kirchenkreisebene, Mai 2010. Zur Kirchenmusik generell vgl. Nüchtern, Michael: Der wandernde Klang. Ein Skizze über die „Sitze im Leben“ von Kirchenmusik, PTh 94 (2005), S. 411-425. Arnold, Jochen: Kirchenmusiker heute – Herausforderungen und Chancen eines Berufes, Praktische Theologie 44 (2009) 37-43.

für Kinder / Orgelführungen für Schulklassen / pädagogisch qualifizierter Orgelunterricht an verschiedenen Standorten im Kirchenkreis / zentrale Motivationsveranstaltungen / Bereitstellung von Notenmaterial für Anfänger / Literaturbörse etc.

Neben regelmäßigen Orgelmusiken in der eigenen Kirchengemeinde würde ein Teil dieses Beschäftigungsauftrages darin bestehen, an ausgewählten Orgeln des Kirchenkreises Orgelmusiken oder Konzerte anzubieten (dieses Angebot gilt natürlich primär für Gemeinden, die bisher auf derartige Aktivitäten nicht zurückgreifen konnten).

Beispiel: Populärmusik

Eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker, die oder der in ihrer oder seiner hauptberuflichen Gemeindepraxis eine besondere Affinität zu christlicher Populärmusik entwickelt hat, Gospelchöre leitet und mit Jugendlichen eine „Kirchenband“ betreibt, wäre prädestiniert, im Kirchenkreis die Populärmusik in der ganzen Breite voranzubringen. Dazu gehören beispielsweise:

Exemplarische Arbeit vor Ort durch Konzerte und Veranstaltungen mit übergemeindlicher Ausstrahlung / Basisausbildung für Gospelchorleiter und -leiterinnen / Fortbildung für Kolleginnen und Kollegen, die sich im Bereich Populärmusik weiter qualifizieren wollen / Coaching von Kirchenbands / Motivation zu Bandgründungen in weiteren Gemeinden / Gründung eines „Gospeltrain“ mit der spezifischen Aufgabe, den Kirchenkreis zu „bereisen“ / Workshops zum Thema Stimmbildung im Gospelchor / Beratung nebenamtlicher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker zur Literaturauswahl oder bei der Anschaffung von Band-Equipment / Verbindung zum Populärmusikverband der Landeskirche / Mitwirkung als Dozentin oder Dozent bei weiteren Fortbildungsveranstaltungen etc.

Beispiel: Bläserarbeit

Die Intensität der Posaunenchorarbeit ist in den Kirchenkreisen unterschiedlich ausgeprägt. Langfristig könnte die Bläserarbeit im Kirchenkreis durch eine spezielle Beauftragung ebenfalls konsolidiert werden. Eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker, die oder der eine besondere Affinität zur Bläserarbeit hat, könnte im Kirchenkreis zusammen mit den Bezirksobleuten des Posaunenwerkes die Chorleiter-schulungen kontinuierlich ausbauen. Die Bläserarbeit, die gemeinhin gut vernetzt ist, kann jedoch auch vor Ort und in den Regionen an Ausstrahlung gewinnen, indem sie über gemeindliche Aktivitäten hinaus, zentrale Veranstaltungen durchführt und Schulungen vor Ort anbietet. Auch hier wäre im Sinne kreiskirchlicher Personalplanung daran zu denken, die Kirchengemeinden, die keinen eigenen Posaunenchor haben, auf Wunsch mit „Bläsergottesdiensten“ zu versorgen. Ebenfalls könnte im Sinne lebendiger Kantoreipraxis das Musizieren von Bläsern, Orgel und Vokalchören neu belebt werden. Möglicherweise wäre ein „Auswahlchor auf Kirchenkreisebene“ ein weiteres Aushängeschild kirchlicher Öffentlichkeitsarbeit.

5. Küsterinnen und Küster

Die Arbeitsgemeinschaft Rheinischer Küsterinnen und Küster (*arkk*) bietet in Kooperation mit der Landeskirche Weiterbildungskurse an, in denen Küsterinnen und Küster für ihre Aufgabe auch theologisch und liturgisch geschult werden. Der Besuch dieser Kurse ist gehaltsrelevant. Deshalb gilt der Küsterberuf als kirchlicher Ausbildungsberuf. Nach kirchlicher Auffassung ist daher auch das Küsteramt ein „geistliches Amt eigener Art“.⁵⁰

Kernaufgaben

Kernaufgabe des Küsterdienstes ist die Sorge für die Würde des Gottesdienstraumes und den ungestörten Ablauf der liturgischen Vollzüge. Die Küsterin oder der Küster muss „Sinn“ für Gottesdienst haben.

Mit dem Aufkommen der Gemeindehäuser als Orte des geselligen Lebens der Gemeinde sind „Gebäudemanagement“ und Hausmeistertätigkeiten gefragt, sowie die Wartung der technischen Geräte. Die Küsterin, der Küster sind darüber hinaus ausschlaggebend für den gepflegten, einladenden Charakter der Gemeindehäuser. So haben sie eine Mitverantwortung für den Gemeindeaufbau.

In der Regel soll die Küsterin oder der Küster einen Handwerksberuf mitbringen. Mit dieser Grundkompetenz sorgen sie für die kirchlichen Liegenschaften und Gebäude.

Auch Küsterinnen und Küster können multiplikatorisch arbeiten

Unter den Sparzwängen der letzten Jahrzehnte haben viele Gemeinden versucht, den Küsterdienst durch ehrenamtliche Helfer zu *ersetzen* statt zu *ergänzen*. Diese Tendenz ist rückläufig. Die Gemeinden entdecken zunehmend, dass die *Verantwortung* für den Gebäudebestand professionell wahrgenommen werden muss, wenn sie langfristig teure Schäden vermeiden will. Daher bleibt der hauptberufliche Küsterdienst unabdingbar. Aber wie?

Eine Gemeinde mit mehreren Zentren oder mehrere Gemeinden mit jeweils einem Zentrum erhalten mindestens eine Vollzeitküsterstelle mit den bisherigen Hauptfunktionen „Gottesdienst“, „Hausmeisterdienst“ und „Seele des Gemeindehauses“. Damit der Küsterdienst an allen anderen Zentren ebenfalls gewährleistet wird, erhält diese Stelle zusätzliche die multiplikatorische Funktion „Befähigung anderer für Küsteraufgaben“. Die Küsterin oder der Küster versorgen somit Gottesdienst und Gemeindehaus an einem Zentrum in einer Gemeinde, den Hausmeisterdienst an allen Zentren der beteiligten Gemeinden. Außerdem koordinieren sie nachgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z. B. Hauswirtschafts- und Reinigungskräfte sowie externe Handwerker, die bei Bedarf hinzugezogen werden. Neu wäre der Auftrag, dass sie oder er für diese Aufgaben an mehreren Zentren gezielt *weitere* Menschen (Ehrenamtliche, Nebenberufliche, Honorarkräfte) sucht, anleitet, koordiniert und begleitet im Sinne des Eph4-Modells.

⁵⁰ Vgl.: Der Beruf der ev. Küsterinnen und Küster, hg. vom Bund Europäischer Küster, Gütersloh [ohne Jahr].

Beispiel:

Eine Küsterin oder ein Küster bereitet den Gottesdienstraum vor, kümmert sich um das Gebäudemanagement und ist 'Seele des Gemeindehauses' (spezifische Kompetenz). Zugleich sucht, schult und begleitet sie oder er andere Menschen, die partiell Küsteraufgaben übernehmen könnten, ehrenamtlich oder auf Honorarbasis (multiplikatorische Kompetenz).

Damit dieses funktioniert, empfehlen sich weitere Maßnahmen:

Budget in den anderen Gemeinden - Die beteiligten Gemeinden richten ein Budget für Honorare (nebenberufliche Küsterinnen und Küster) und die Beauftragung von Firmen (Reparaturen, Gartenarbeiten, sonstige Hausmeisterdienste etc.) ein. Diese Budgets werden von einer hauptberuflichen Küsterin oder einem hauptberuflichen Küster eigenständig verwaltet. Dies setzt eine entsprechende Eignung voraus.

Küsterdienst mit Leitungsfunktion – Durch diese zusätzliche multiplikatorische Funktion im Küsterdienst inkl. der Verantwortung für das Küster/Hausmeister-Budget von zwei bis vier Gemeinden (oder auch einer Gemeinde mit vier Gemeindezentren) kommt der Küsterstelle eine Leitungsfunktion zu. Weil dazu besondere Qualifikationen erforderlich sind, müsste hier mittelfristig auch über die Vergütung nachgedacht werden. Dies würde sich aber rechnen, wenn beispielsweise drei Gemeinden statt zwei 75 %-Stellen und einer 50 %-Stelle zusammen eine 100 %-Stelle einrichten würden. Dadurch würde sich zwar die Gesamtzahl der Küsterstellen reduzieren, Vollzeitstellen mit multiplikatorischer Funktion aber blieben gesichert.

6. Mitarbeitende in der Verwaltung

Unsere Kirche ist Körperschaft des öffentlichen Rechts mit erheblicher gesellschaftlicher Verantwortung. Das spiegelt sich in gesetzlich geregelten Verwaltungsvorgängen, zum Beispiel im Umgang mit Geld, in arbeitsrechtlichen Vorschriften, in minutiös geregelten Wahlverfahren etc. Ein Teil der Verwaltungsmitarbeitenden sind Kirchenbeamte. Die Mehrzahl sind Angestellte. Es wird erwartet, dass sie der Evangelischen Kirche nicht nur angehören, sondern ihre Sache – das Evangelium – auch inhaltlich mittragen. Da sie in ihrem Dienst strenggenommen nicht unsere, sondern *Gottes* Ressourcen verwalten, stellt auch der Verwaltungsdienst ein „geistliches Amt eigener Art“ dar.

Kernaufgaben

Klassische Felder sind Finanzverwaltung, Personalverwaltung und Bau- und Liegenschaften. In der Finanzverwaltung erfolgt derzeit die Umstellung von der kameralistischen Buchhaltung auf das Neue Kirchliche Finanzwesen (NKF), die kaufmännische Buchführung. In der Personalverwaltung werden zunehmend Anstellungsverhältnisse von der Gemeindeebene auf die Kirchenkreisebene verlagert. NKF wird sich aller Voraussicht nach auf das Bau- und Liegenschaftswesen auswirken, und zwar durch Verkäufe und Umwidmungen.

Problemanzeige

Im Bereich der kirchlichen Verwaltung wird in kurzer Zeit eine ganze Generation von Mitarbeitenden in den Ruhestand treten und einen akuten Fachkräftemangel hinterlassen. Die vorhandenen Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter müssen erhebliche Lern- und Anpassungsleistungen erbringen und sind gleichzeitig von der aktuellen Verwaltungsstrukturreform betroffen. Im Rahmen der Umsetzung dieser Reform werden die hier erwähnten Aspekte mit bedacht werden müssen.

Stärkung der multiplikatorischen Funktion

In Zukunft werden größere Verwaltungsämter die erforderliche Verwaltungsarbeit konzentriert erledigen (mit erwiesenermaßen rascheren Erledigungszeiträumen als vorher), und auf diese Weise Presbyterium und Pfarramt entlasten.

Die Verwaltungsstrukturreform sieht *Gemeindebüros vor Ort* vor, für den direkten Kontakt zu den Gemeindegliedern und für Sekretariatsaufgaben. Der multiplikatorische Auftrag der Verwaltungskräfte in den zentralen Ämtern beinhaltet, dass diese ihre Gemeindebüros vor Ort besuchen und die Sekretärinnen, aber auch Ehrenamtliche wie Finanz-, Bau- und Personalkirchmeister oder -meisterinnen beraten und unterstützen. Das ist neu im Berufsbild der Verwaltungsmitarbeiterin oder des Verwaltungsmitarbeiters, wird aber wahrscheinlich erheblich zur Berufszufriedenheit beitragen: Vor Ort erfahren sie von den realen Problemen und können frühzeitig helfen. Sie erleben den Informationsbedarf und können passgenaue Schulungen anbieten. Auch wird der Kontakt zwischen Gemeinde und Kirchenkreis verbessert und wahrscheinlich reibungsloser verlaufen.

Diese befähigende Funktion muss in die Stellenbeschreibungen, Dienstanweisungen und Arbeitsverträge aufgenommen werden.

7. Sonstige Berufe und Mitarbeitende in anderer Trägerschaft

Mit den bisher in dieser Handreichung genannten Berufen sind die häufigsten, längst aber nicht alle in der Kirche vorhandenen Berufsbilder erfasst. Selbstverständlich gelten die in dieser Handreichung zusammengestellten Beispiele und Vorschläge für sonstige Berufe (Reinigungskräfte, Gärtner, Baufachleute, Medienbeauftragte u. v. m.) analog.

Achtung: Mitarbeitende in anderer Trägerschaft

Mitarbeitende in anderer Trägerschaft (Diakonie, Schulen, Kindertagesstätten, Einrichtungen, Werke etc.) sind aufgrund spezifischer Rahmenbedingungen (Leistungsstrukturen und Refinanzierungsmodalitäten etc.) gesondert zu betrachten und nicht Gegenstand des Rahmenkonzeptes für Personalplanung nach Beschluss 32 LS 2012 und Personalplanungsgesetz (PPG).

V. EIN RAHMENKONZEPT FÜR PERSONALPLANUNG IM KIRCHENKREIS ERARBEITEN – ABER WIE?

Ein KSV steht vor der Frage: Wie packen wir die Personalplanung auf Kirchenkreisebene überhaupt an? Wie können wir mit vertretbarem Zeitaufwand mit unseren Gemeinden ein für uns passendes Rahmenkonzept erarbeiten, ein Konzept, das unsere Gemeinden unterstützt und das von allen – oder zumindest von einer großen Mehrheit – als einleuchtend empfunden wird?

SCHRITT I: Moderation, Zeitplan und Finanzrahmen festlegen

Die Gesamtverantwortung für den Planungsprozess liegt beim KSV. Die endgültige Entscheidung über das Rahmenkonzept liegt bei der Kreissynode. Unbeschadet seiner Gesamtverantwortung muss der KSV zunächst entscheiden,

- a) ob er die Moderation der Erarbeitung einer Personalrahmenkonzeption *selbst übernehmen* oder
- b) ob, und wenn ja, an wen er diese Moderation *delegieren* will.

Der KSV kann diese Aufgabe entweder an einen neu zu berufenden Arbeitskreis, einen Personalplanungsausschuss oder an eine externe Beratungsfirma delegieren. Möglich ist auch, den Prozess selbst zu moderieren und eine schmalere dimensionierte begleitende Beratung hinzu zu ziehen.

Zu den nicht-delegierbaren Verantwortlichkeiten des KSV gehört die strukturierte Beteiligung der Betroffenen. Hier empfiehlt es sich, neben den Presbyterien auch die Berufsgruppen sowie die Regio-MAVen zur Mitarbeit einzuladen und konzeptionelle Vorschläge zu erbitten, sozusagen als eine fachliche „Gegenprobe“ zu den Vorschlägen und Wünschen aus den Presbyterien und mit beiden zusammen eine breite Grundlage für eine konsensfähige Synodalvorlage zu entwickeln.

Die weiteren für den KSV anstehenden Entscheidungen wären also:

- Wer arbeitet am Personalrahmenkonzept mit?
- Welcher Zeitplan wird angesetzt?
- Was darf der Prozess kosten?

SCHRITT II: Informieren

Diese und andere Grundsatzentscheidungen werden den Gemeinden, Verbänden und Berufsgruppen schriftlich mitgeteilt und bei jeder geeigneten Gelegenheit mündlich erläutert. Gleichzeitig stößt der KSV die Meinungsbildung in den kirchlichen Berufsgruppen an. Es ist wichtig, diese als mitverantwortliche Gestalter für die Veränderung zu gewinnen, weil ihre positive Einstellung für die Qualität der Arbeit unter veränderten Bedingungen gebraucht wird.

SCHRITT III: Personalbestand und Konzeption erheben

Der KSV verschafft sich einen Überblick über das gesamte im Kirchenkreis bei der verfassten Kirche angestellte Personal. Auch geringfügig Beschäftigte sollen in diesem Stadium erfasst werden. Die Gemeinden erhalten auf elektronischem Wege eine Excel-Tabelle, in der sie ihre derzeitige Personalausstattung differenziert dokumentieren.

Hilfsmittel 1: Die Excel-Tabelle⁵¹

Der Rücklauf aus den Gemeinden ist die Grundlage für den kreiskirchlichen Personalbericht, der ab 2012 jährlich erstellt wird, und das kreiskirchliche Rahmenkonzept, das spätestens ab 2015 erstellt wird. Sie fließen in den jährlichen landeskirchlichen Personalbericht für die Landessynode ein.

Hilfsmittel 2: Fragebogen zur Konzeption⁵²

Die Excel-Tabelle wird ergänzt durch einen knappen Fragebogen zur Konzeption und zur Profilierung der Gemeinde. Die Antworten können sich an einem oder zwei, höchstens aber drei Handlungsfeldern aus der Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“⁵³ orientieren. Es wird ausdrücklich nach bestehenden Kooperationen und Vernetzungen gefragt, die innerkirchlich und außerkirchlich erhalten und unterstützt werden sollen.

Wichtig !

Blühende Arbeit befördern. Durch die abgestimmte Personalplanung im Kirchenkreis dürfen Engagement und Wachstum einzelner Gemeinden keinesfalls gebremst werden. Das Gegenteil ist intendiert! Konkret heißt das: Wenn eine Gemeinde neben den Kirchensteuern durch öffentliche Refinanzierung oder durch Spenden weitere (überplanmäßige) Finanzquellen erschließt, werden die so erlangten Mittel nicht auf einen kreiskirchlichen Stellenplan angerechnet, sondern bleiben der Gemeinde in vollem Umfang erhalten.

Umsichtig wahrnehmen. Die Zusammenschau der Optionen, die die Gemeinden genannt haben, zu einem stimmigen Gesamtbild des Kirchenkreises fortzuentwickeln, stellt eine große Herausforderung dar! Im Interesse des Ganzen erfordert sie Behutsamkeit. Mit den Gemeinden wird partnerschaftlich verhandelt werden müssen. Dieser Prozess soll nicht mit ‚Druck und Geld‘ vorangetrieben werden sondern durch ‚Vorschläge und gute Gründe‘. „Sine vi, sed verbo“ – „ohne Macht, allein durch das Wort“, hat die Reformation dies ausgedrückt. Hier hat sich „geistliche“ Leitung zu bewähren.

⁵¹ Materialteil, Arbeitsblatt 1, oder Download unter www.ekir.de/personalplanung.

⁵² Materialteil, Arbeitsblatt 2, oder Download ebd.

⁵³ Materialteil, Arbeitsblatt 3, oder Download ebd.

SCHRITT IV: Gemeinsam(e) Zielvorstellungen entwickeln

Wenn die Gemeinden sich auf den Weg der Kooperation begeben, werden Abgrenzungen und Konkurrenzdenken überwunden. Dies befördert auch geistliches Wachstum. Den Kern des Konzeptionierungsprozesses bildet die Entwicklung von gemeinsamen Zielvorstellungen. Dabei muss kein Kirchenkreis bei Null anfangen:

Grundlegende Orientierung gibt die synodal beschlossene Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“, die durchdachte theologische Grundentscheidungen und konsensfähige Zieldefinitionen zur Verfügung stellt. Aus der Anwendung von „Missionarisch Volkskirche sein“ auf den Kirchenkreis resultieren konzeptionelle Weichenstellungen für bestimmte Arbeitsfelder. Aus solchen Weichenstellungen wiederum resultieren Entscheidungen für eine angemessene Ausstattung – in Finanzen, in Räumlichkeiten und eben auch mit Personal. Die gemeinsame Personalverantwortung ist ein Teil der gemeinsamen Verantwortung, der gemeinsamen Zukunftsvision. Orientierung in Personalfragen gibt die vorliegende Handreichung.

Zu berücksichtigen sind einige Entwicklungen, die für die nächsten zehn Jahre nach gegenwärtiger Erkenntnis sehr wahrscheinlich sind:

- der demographische Wandel
- die sinkenden Kirchenmitgliederzahlen
- der erwartbare Fachkräftemangel
- die steigenden Kosten pro Pfarrstelle
- die Verringerung der Kirchensteuereinnahmen

Daher ist es sinnvoll, zunächst gemeinsam zu entscheiden, wie der Kirchenkreis in fünf, zehn, zwanzig Jahren aussehen soll, welche Rolle er in der Stadt oder in der Region spielen will, welche Aufgaben er wahrnehmen, welche Dienste er anbieten soll und welche nicht (mehr). Wie soll das „Zielfoto“ im Jahre 20XX aussehen?

Erst dann sollte die Frage geklärt werden: Welche Personalausstattung, welche sonstigen Ressourcen benötigen wir eigentlich für die Umsetzung unserer gemeinsamen Vision? Welchen Personalschlüssel wollen wir in den nächsten Jahren vorsehen? Wie sollen die multiprofessionellen Teams zusammengesetzt sein?

Und: In welchem Verhältnis stehen die Zielvorstellungen zum kreiskirchlichen Rahmenkonzept für den Pfarrdienst?

Erst danach sollte die Frage nach der Finanzierbarkeit gestellt und ein finanzielles Szenario (oder mehrere) entworfen werden.

Wichtig !

Was auch immer geplant und neu geordnet wird, wichtig ist, dass es mit der Beteiligung aller Betroffenen und in gegenseitigem Vertrauen geschieht.

SCHRITT V: Ein Grundmodell für Personalplanung wählen

Aufbauend auf die Erhebungen und die gemeinsame Zukunftsvision entwickelt der KSV bzw. der eingesetzte Ausschuss oder Arbeitskreis einen Vorschlag, nach welchem Modell das Rahmenkonzept für die gemeinsame Personalplanung der Gemeinden im Kirchenkreis erarbeitet werden soll. Grundlage der Überlegungen sind die vier Modelle, die oben beschrieben worden sind.⁵⁴

Dabei muss das Grundanliegen der *gemeinsamen* Personalplanung gewahrt werden. Interessen und Besonderheiten der einzelnen Gemeinden werden wahrgenommen.

SCHRITT VI: Das Rahmenkonzept erstellen

Eine gemeinsame Vision entwickeln

Das gewählte Grundmodell wird planerisch so gefüllt, dass es die gemeinsame Zukunftsvision abbildet. Im Unterschied zur Personalerhebung kommen jetzt allerdings nur Vollzeitstellen und Stellen mit mind. 50 % Dienstumfang in den Blick.

Realisierbare Schritte der Umsetzung

In einem zweiten Schritt werden die Wege der Realisierbarkeit ausgelotet. Wer könnte mit wem kooperieren? Welche Dienste soll der Kirchenkreis übernehmen? Welche Stellen müssen neu eingerichtet werden? Welche sollen umgewidmet werden? Welche können oder müssen entfallen?

Materialtipp !

Wertvolle Hinweise und Hilfestellungen zur Erarbeitung von Kooperationsmodellen finden sich in der ZMIR Praxisbroschüre „Kooperation“.⁵⁵

⁵⁴ S. oben Abschnitt II 2.

⁵⁵ Kooperation. Gemeinsam mehr bewirken – regionale Kooperation entdecken, hg. v. EKD-Zentrum für Mission in der Region, Dortmund 2011.

Praxistipp I: Planspiel mit Visualisierung und Kommunikation

Nicht allen Verantwortungsträgern sagen Excel-Tabellen und Tortendiagramme als Entscheidungshilfe zu. Eine gute Möglichkeit, gemeinsame Kreativität in Gang zu setzen, bietet ein kreatives Planspiel. Es braucht bei der Vorbereitung und bei der Durchführung Zeit, denn das Wichtigste sind die kommunikativen Prozesse um das Spiel herum. Es braucht eine Spielleiterin oder einen Spielleiter, die oder der die Aufgaben stellt. Die wichtigsten Aussagen oder Ergebnisse werden mitgeschrieben. Idealer Rahmen ist eine Klausurtagung.

Vorbereitung:

- *Eine selbstgefertigte Landkarte des Kirchenkreises aus drei oder vier zusammengeklebten Flipchartblättern auf den Konferenztisch: Flüsse, Brücken, große Straßen, Schienen, Grünfläche bunt malen. Gemeindenamen eintragen, Grenzen stricheln*
- *Flipchart mit der „Legende“, z. B. Farbregelung vorbereiten*
- *Legosteine und Brettspiel-Figuren besorgen, Kamera bereithalten.*

Durchführung:

Zuerst wird der Gebäudebestand jeder Gemeinde positioniert (aus der Lego-Kiste); dann der Personalbestand. Der Pfarrdienst aus dem Schachspiel. Bereits bei der Zuordnung „Turm oder Läufer?“ gibt es erfahrungsgemäß viel befreiendes Gelächter.

Für die übrigen Berufsgruppen braucht es kleine und große Spielfiguren (z. B. Halma-Steine für die Teilzeit-, Mensch-ärgere-dich-nicht-Steine für die Vollzeitkräfte). Es bedarf auch einer Farb-Regelung. Vorschlag: Gemeindepädagogik rot, Kirchenmusik blau, Küster/Hausmeisterdienst grün, Verwaltung gelb. Schwarz reserviert für ordinierte Mitarbeitende, die pastorale Aufgaben wahrnehmen (oder eine andere „Legende“ – sie soll nur fertig vorbereitet aushängen)

Wenn der Ist-Zustand zur Zufriedenheit aller Beteiligten abgebildet ist, bitte diesen Zustand dokumentieren, z. B. durch Fotos.

Dann erfolgt in einem oder mehreren Durchgängen die Erarbeitung von Zukunftsszenarien. Die Spielleiterin oder der Spielleiter formuliert jeweils eine Aufgabe, die den angenommenen Herausforderungen der Zukunft entspricht.

Zum Beispiel:

Welche Kooperationsräume ließen sich geographisch denken, welche konzeptionell?

Welche Berufe bzw. Arbeitsbereiche wollen wir in jedem Falle erhalten?

Wie soll der Kirchenkreis in zehn Jahren aussehen, wenn wir 20 % der Personalkosten einsparen wollen?

Welche dieser Stellen sollen in Zukunft auf Kirchenkreisebene angebunden sein und finanziert werden?

Welche der auf Kirchenkreisebene angesiedelten Stellen sollen in welcher Gemeinde in welchem Umfang Dienst versehen?

oder, und, oder ...

Die Spielleiterin oder der Spielleiter teilt für jede Gemeinde oder Region einen Mühle-Stein als Podest für die entsprechende Spielfigur aus, kassiert dafür eine gleichwertige Figur aus dem Gemeindebestand ein. Wieder wird das Ergebnis fotografiert.

Auswertung:

Nach den möglicherweise turbulenten Spielphasen folgt eine ruhige Reflexionsphase, in der die individuellen Beobachtungen und Einsichten zusammengetragen werden.

Wichtig !

Das Spiel muss ein Spiel bleiben: Offen, kreativ und vergnügt. Es darf nicht mit dem Druck der realen politischen Entscheidungsprozesse belastet werden. Es darf keine Denktabus geben. Dies kann die Vielfalt möglicher Entscheidungen erweitern und damit die Chance kluger kreativer Entscheidungen in der Realität erhöhen.

SCHRITT VII: Den Dienst sorgfältig strukturieren

Wenn das Rahmenkonzept erstellt ist, müssen Einsatzorte, Dienstanweisungen bzw. Stellenbeschreibungen sowie Dienst- und Fachaufsicht geregelt werden. Von besonderer Bedeutung wird es künftig sein, die Relation der verschiedenen kirchlichen Berufe („Ämter“) zueinander zu beschreiben und deren *gemeinsamen* Dienst, d. h. die Teamentwicklung zu befördern. Im Einzelnen heißt dies:

1. Es muss eine *klare Aufgabenbeschreibung* (Dienstanweisung, Stellenbeschreibung) erstellt werden. Einsatzort und Dienstumfang sind festzulegen inkl. geschätzter Vorbereitungszeiten. Der Anteil multiplikativer Arbeit („Eph4-Aspekt“) ist zu beschreiben und explizit zu verankern.
2. *Dienst- und Fachaufsicht* müssen klar und präzise geregelt werden. Niemand kann und soll ‚zwei Herren dienen‘. Achtung: Die Dienst- und Fachaufsicht liegt nicht automatisch bei der Pfarrerin oder dem Pfarrer, sondern, sofern nicht anders geregelt, immer bei der oder dem Vorsitzenden des Leitungsgremiums des jeweiligen Anstellungsträgers. Delegationen und Übertragungen sind möglich, müssen aber explizit beschlossen und ggf. per Satzung festgelegt werden.
3. Erst wenn dies geregelt ist, können angemessene Zuordnungen in Bezug auf die jährlichen *Mitarbeitendengespräche* erfolgen.⁵⁶

⁵⁶ Die Mitarbeitendengespräche erfolgen nach der Arbeitshilfe Zuhören können – Gaben erkennen – Ziele vereinbaren. Leitfaden für das Mitarbeitendengespräch in der Evangelischen Kirche im Rheinland, Düsseldorf 2005, im Landeskirchenamt erhältlich, online unter: http://www.ekir.de/download/1_Mitarbrosch_0705.pdf

4. Die Zusammenarbeit aller beruflich Mitarbeitenden („Dienstgemeinschaft“) muss strukturiert werden. Es empfiehlt sich, eine geeignete Person zu berufen, die für die Leitung des Prozesses der *Teamentwicklung* verantwortlich ist.⁵⁷
5. Zur Teamentwicklung sind regelmäßige *Dienstbesprechungen* erforderlich.

Je geordneter und durchdachter diese Strukturen erarbeitet und vereinbart werden, desto reibungsloser wird die Zusammenarbeit funktionieren. Je reibungsloser die Zusammenarbeit funktioniert, desto ertragreicher wird die gemeinsame Arbeit sein. Je ertragreicher die gemeinsame Arbeit ist, desto mehr nähern wir uns unserer synodalen Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“.

SCHRITT VIII: Beschlussfassung durch die Kreissynode

Das erarbeitete Rahmenkonzept für Personalplanung wird durch die Kreissynode nach Art. 95 Abs. 3 und Art. 98 Abs. 1 Buchst. e KO beschlossen und in Kraft gesetzt.

Praxistipp II: Haltepunkte nutzen

Bei der Umsetzung empfiehlt es sich, *natürliche Haltepunkte* zu nutzen. Wann wird wo eine Stelle frei? Kann man diese Stelle mit einer anderen verbinden? Wo möchte sich jemand verändern? Können Wechsel genutzt werden?

Praxistipp III: Gebet

„Im Vertrauen auf Gott und das Wirken des Heiligen Geistes können wir nüchtern und kreativ heute Kirche gestalten“.⁵⁸

Alles in allem sei mit Nachdruck betont, dass – geistlich gesehen – die besten Visionen nicht entwickelt, sondern *empfangen* werden, so wahr Jesus Christus in der Kraft des Heiligen Geistes Herr der Kirche ist. Ob nüchterner Planungsprozess über Excel oder spielerischer Zugang über ein kreatives Planspiel, der Gesamtprozess sollte im Gebet vorbereitet und von Gebet und Schriftstudium begleitet werden. Denn nicht unser, sondern

„Dein Wille geschehe“... (Matth 6,9).

⁵⁷ Hilfreiche Literatur zur Teamentwicklung ist: Daniel Maier, *Wege zur erfolgreichen Teamentwicklung*, Basel 2004; Gabriele und Klaus Birker, *Teamentwicklung und Konfliktmanagement*, Berlin 2. Aufl. 2007.

⁵⁸ *Wachsen und Weniger-werden*, aaO, S. 28.

VI. MATERIALTEIL

ARBEITSBLATT 1: PERSONALDATENERHEBUNGSBOGEN

(siehe: www.ekir.de/personalplanung)

Evangelische Kirche im Rheinland
Erhebung über Mitarbeitende
 in der verfassten Kirche
 für Kirchtragen hier beibehalten

Gelbe Felder: Pflichtfelder
 auszufüllen Pflichtfelder werden weiß
 Grüne Felder: Eintragen, falls zutreffend diese Felder optional
 graue Felder: automatische Anzeige von Kircheninformationen

| Id. Nr. | Anstellungskörperschaft | Name des/der Mitarbeit(erin) | Tätigkeit des Mitarbeiters/der Mitarbeit(erin) | | Angaben zur Person | | | | | | Angaben zur Tätigkeit | | | | | | Kernzeichnung nehrer Anstellungs- träger | Platz für Kommentare max. 255 Zeichen, auch über die Spaltenbreite hinaus | | | | |
|---------|-----------------------------|------------------------------|--|---------------------|--------------------|------------------|------------|------------|----------------------------|-------|-----------------------|---------|--------------------|--------|-------------|-----------|---|---|----------------------------|-----------------------|----|--|
| | | | (bitte vor Rücksendung wieder beschriften) | Kennziffer | Tätigkeitsbereich | Geburts- jahr | Geschlecht | ordiniert? | Ausbildungsstand | | Dienstumfang | | davon refinanziert | | unbefristet | befristet | | | geringfügig beschäftigt | Honorar- tätigkeit | | |
| 1a | 1b | 1c | 2 | 3a | 3b | 4 | 5 | 6 | 7a | 7b | 8a | 8b | 8c | 8d | 8e | 9a | 9b | 9c | 9d | 10 | 11 | |
| 1 | 4200 Kkr Ar Rhein und Mosel | 1 Kasten Mustermann | 1 | Kinder-Jugendarbeit | 1975 | m | | 13 | Überniederdiakon/-diakonin | 39,00 | 39,00 | 100,00% | 75,00% | 75,00% | | X | | | | | | |
| 2 | 4200 Kkr Ar Rhein und Mosel | 2 Janne Musterrau | 6 | Verwaltung | 1998 | w | | 61 | Verwaltungsstellenstelle | 39,00 | 39,00 | 100,00% | 0,00% | 0,00% | | X | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ARBEITSBLATT 2: KONZEPT UND PROFIL DER KIRCHENGEMEINDE

(siehe: www.ekir.de/personalplanung)

Kirchengemeinde.....

1. Nennen Sie einen, zwei oder höchstens drei Schwerpunkte, für die sich Ihre Gemeinde stark macht und auch in Zukunft stark machen will:

.....

.....

2. Welcher besondere Personalbedarf ergibt sich aus diesem Profil?

.....

.....

3. Welche Kooperationen bestehen bereits und sollen fortgesetzt werden?

.....

.....

4. Welche neuen Kooperationen wären aus Ihrer Sicht sinnvoll, welche streben Sie an?

.....

.....

5. Auf welchem Arbeitsfeld braucht Ihre Gemeinde jetzt und in Zukunft personelle Unterstützung?

.....

.....

6. Auf welchem Arbeitsfeld bietet Ihre Gemeinde Beteiligung oder gemeinsame Trägerschaft an?

.....

.....

7. Für welche Arbeitsfelder hielten Sie eine kreiskirchliche Anstellungsträgerschaft für sinnvoll?

.....
.....

8. Wann ergeben sich in ihrer Gemeinde natürliche „Haltepunkte“ (Pensionierungen, Stellenwechsel, Ausschreibungen etc.)?

.....
.....

9. Sonstige Informationen, Wünsche und Anregungen für die Planungsarbeit des KSV?

.....
.....
.....
.....

So beschlossen in der Sitzung des Presbyteriums

am.....

.....
Unterschrift

.....
Unterschrift

ARBEITSBLATT 3: „MISSIONARISCH VOLKSKIRCHE SEIN“ (LS 2010)

(siehe: www.ekir.de/personalplanung)

Zehn kirchliche Handlungsfelder

Alle Handlungsfelder kirchlicher Arbeit lassen sich unter der Leitvorstellung „Missionarisch Volkskirche sein“ betrachten und weiterentwickeln.

Bitte ordnen Sie die Schwerpunkte Ihrer Gemeindegemeindearbeit einem oder mehreren dieser Handlungsfelder zu und führen Sie aus, inwiefern dieser Schwerpunkt dazu beiträgt „missionarisch Volkskirche“ zu sein.

1. *Bibel wahrnehmen und vermitteln*

Wie erhöht unser Schwerpunkt die Vertrautheit mit der Bibel und wie erweitert er den Entdeckungshorizont für biblische Bezüge?

.....

2. *Spiritualität entdecken und leben*

Wie kann unser Schwerpunkt für Neuentdeckungen von Spiritualität Raum geben und die Tiefe und Beständigkeit von Spiritualität stärken?

.....

3. *Gottesdienst veröffentlichen*

Wie verstärkt unser Schwerpunkt den einladenden und beteiligenden Charakter des Gottesdienstes und wie wahrt er den Zusammenhang mit vertrauten Gottesdienstformen?

.....

4. *Gemeinschaft intensivieren und offen halten*

Wie sind bei uns Übergänge von einer intensiven Gemeinschaft zu einer lockeren Bindung möglich, und wie bietet eine lockere Gemeinschaft Möglichkeiten zu einer intensiveren Teilhabe?

.....

5. Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und teilen

Wie stellen wir christlich begründete Meinungs- und Handlungsoptionen so dar, dass sie auch für andere ohne die Voraussetzung des Glaubens nachvollziehbar sind, und wie bringen wir die gemeinsame Grundlage in der pluralen Beteiligung der Christinnen und Christen in Staat, Parteien, Verbänden und Aktionsgruppen zur Geltung?

.....

6. Durch Diakonie und Seelsorge Nächstenliebe realisieren

Wie wird bei unserem Schwerpunkt in der Diakonie oder Seelsorge der Zusammenhang zur Kirche anschaulich und wie wird die Fachlichkeit verwirklicht?

.....

7. Bildungsverantwortung wahrnehmen und teilen

Wie schafft unser Schwerpunkt Raum für evangelisch begründete Bildungsziele und wie fördern wir Bildung für die gesamte Gesellschaft?

.....

8. Lebenswege begleiten und deuten

Wie begleiten wir Menschen in ihrer Frage nach Gott und in ihrer Suche nach Sinn, und wie sprechen wir sie dabei ihrem Geschlecht, ihrer Altersgruppe, ihrem Milieu, ihrer Frömmigkeit und ihrer Lebenslage entsprechend an?

.....

9. Öffentlich und persönlich für den Glauben werben

Wie dient unser Schwerpunkt dazu, dass der Glaube als öffentlich und persönlich relevant wahrgenommen wird, und was macht ihn als zielgerichtete Werbung für den Glauben erkennbar?

.....

10. Die weltweite Kirche als Bereicherung wahrnehmen

Wie nimmt unser Schwerpunkt Erfahrungen aus der weltweiten Christenheit und aus anderen christlichen Gemeinschaften vor Ort auf und wie tragen wir dazu bei, als Kirche partnerschaftlich der christlichen Verantwortung in der einen Welt nachkommen?

.....

ARBEITSBLATT 4: RAHMENKONZEPT FÜR PERSONALPLANUNG⁵⁹

(siehe: www.ekir.de/personalplanung)

| | IST 2012/13 | ZIEL 20xy mit Rahmenkonzept |
|---|-------------|--------------------------------|
| Zahl der Gemeindeglieder im Kirchenkreis | | |
| Kirchensteueraufkommen im Kirchenkreis | | |
| Personaldatenerhebung | | |
| Anteil der Kirchensteuern Pfarrdienst | | |
| Anteil der Kirchensteuern Kirchenmusik | | |
| Anteil Kirchensteuern Gemeindepädagogik | | |
| Anteil Kirchensteuern Küsterdienst | | |
| Anteil Kirchensteuern Verwaltung | | |
| Anteil Kirchensteuern sonstige Berufe | | |
| Personalmodell | | |
| Welche Stellen wo? Ist je nach Vari- ante zu differenzieren und ausführ- lich darzustellen - - | | |
| Stellen mit multiplikativem Schwer- punkt (Eph-4,11f) in der Dienstan- weisung (vgl. Abschn. III) | | |
| Konzeptionelle Schwerpunkte im Kirchenkreis | | |
| Verteilung der Arbeitsbereiche in den Regionen Bezug zum Pfarrdienst ⁶⁰ : - Ergänzende Pastorale Dienste pro Pfarrstelle - Kirchenmusikstellen pro Pfarr- stelle - gemeindepädagogische Stellen pro Pfarrstelle - Küsterstellen pro Pfarrstelle - sonstige Stellen pro Pfarrstelle | | |

⁵⁹ Da die Rahmenkonzepte aller Voraussicht nach regional höchst unterschiedlich ausfallen werden, wird davon abgesehen, ein verbindliches formales Schema vorzugeben. Diese Tabelle dient als Anregung. Die endgültige Art der Gesamtdarstellung ist also je nach Entwurf vor Ort abgestimmt auf das eigene Konzept zu entwickeln. Wichtig ist, dass sich im Laufe der Fortschreibung die Darstellung nicht wesentlich ändert, weil ansonsten die Entwicklung nicht erkennbar wird.

⁶⁰ Im Sinne von §2 Absatz 3 c) PPG.

MUSTERSATZUNG ZU MODELL 1: „REGIONALE KOOPERATIONSRÄUME“

Erstellung eines Personalrahmenkonzeptes durch verbindliche Zusammenarbeit von Kirchengemeinden

ACHTUNG: Dieser Mustersatzungsentwurf ist nicht verbindlich, sondern bietet lediglich Elemente und Bausteine, aus denen die Kirchenkreise auswählen und eigene Varianten erarbeiten können.

Die Kreissynode hat in Erfüllung der dem Kirchenkreis nach Art. 98 Abs. 1 e KO und Art. 95 Abs. 3 KO zugewiesenen Aufgabe und nach § 2 Abs. 6 PPG sowie in Ausführung der Beschlüsse 32, 33 und 58 LS 2012 folgende Satzung beschlossen:

Präambel

Personalverantwortung gehört nach Art. 95 Abs. 3 KO und Art. 98 Abs. 1 e zu den Aufgaben des Kirchenkreises. Die gemeinsame und gegenseitige Verantwortung der Kirchengemeinden eines Kirchenkreises ist Ausdruck der Einheit der Kirche Jesu Christi. Dasselbe gilt wortgleich auf der Ebene der Gemeinschaft der Kirchenkreise innerhalb der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die Kirchengemeinden und die gemeindeübergreifenden Einrichtungen und Diensten bilden eine Glaubens-, Lebens- und Lerngemeinschaft und haben je für sich und miteinander Teil an der *einen* Sendung Gottes in die Welt.

Die Kirchengemeinden nehmen diese Verantwortung miteinander wahr, indem sie gemeinsam (Art. 8 KO) im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten die personalwirtschaftlichen Voraussetzungen schaffen, den der Kirche gegebenen Auftrag nach Art. 1 KO zu erfüllen und in vielfältiger Weise Menschen Begegnung mit der Botschaft des Evangeliums zu ermöglichen (Barmen 6).

Die Kreissynode des Kirchenkreises _____ hat für die gemeinsame Personalplanung das Modell der „Regionalen Kooperationsräume“ beschlossen.

§ 1

Sinn und Zweck der Satzung

(1) Diese Satzung verfolgt den Zweck, in der Gemeinschaft von Gemeinden in Kooperationsräumen durch eine abgestimmte Personalplanung der schleichenden Erosion der Mitarbeiterschaft entgegenzutreten und die für die Attraktivität der kirchlichen Angebote notwendige Dienstgemeinschaft der Professionen in den Regionen möglichst sicherzustellen. Die verschiedenen kirchlichen Handlungsfelder, die regionale Erreichbarkeit der Angebote und eine Mindestzahl von *Vollzeitstellen und anderen Stellen mit mindestens 50% Stellenumfang* in den unterschiedlichen kirchlichen Berufen sollen ebenso gesichert werden wie die Aufrechterhaltung und Stärkung der Qualifikation von beruflich Mitarbeitenden und die ihnen vermehrt zufallende Aufgabe der Suche, Gewinnung, fachlichen Begleitung und Förderung von Ehrenamtlichen im Sinne von Eph 4,11 f.

(2) Diese Satzung regelt die Personalplanung und -steuerung sowie in den Fällen der Abordnung (§ 8) auch die Finanzierung von Mitarbeitenden der Kirchengemeinden in den Arbeitsfeldern _____, _____ und _____.

(3) Grundlage für eine abgestimmte Personalplanung im Kirchenkreis ist die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden (§ 2) und die Bildung von synodalen Kooperationsräumen (Regionen, Nachbarschaften) (§ 3).

(4) Die beteiligten Gemeinden verpflichten sich zur Kommunikation, gegenseitiger Information und Wertschätzung sowie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit in Bezug auf die unter (2) aufgeführten Arbeitsfelder.

§ 2

Zusammenarbeit von Kirchengemeinden

(1) Nach Art. 8 Abs. 1 KO sollen die Kirchengemeinden zusammenarbeiten, um ihre Aufgaben nach Art. 1 KO besser erfüllen zu können. Die Zusammenarbeit zwischen den Kirchengemeinden dient dazu, innerhalb des Kirchenkreises ein möglichst vielfältiges, umfassendes Angebot gemeindlicher Dienste zu gewährleisten und eine ausgewogene, den regionalen Besonderheiten Rechnung tragende Verteilung von Mitarbeitendenstellen zu erreichen.

(2) Die Grundlage der gemeinsamen Personalplanung bildet das kreiskirchliche Personalrahmenkonzept, das den Kooperationsräumen (§3) die Aufgabe einer abgestimmten Personalwirtschaft zuweist.

(3) Über die Formen der Zusammenarbeit entscheiden die Presbyterien in den Kooperationsräumen (§ 3) unter Beachtung der jeweiligen Vorgaben, Gegebenheiten und Herausforderungen und der finanziellen Ressourcen. Die Gemeinden bedienen sich in ihrer Zusammenarbeit in Personalfragen der in dieser Satzung und in den einschlägigen Gesetzen der Evangelischen Kirche im Rheinland, insbesondere des Personalplanungsgesetzes und des Verbandsgesetzes, vorgesehenen Regelungsmöglichkeiten.

(4) Die Presbyterien der Gemeinden in den Kooperationsräumen zeichnen unbeschadet ihrer Gesamtverantwortung für die Leitung ihrer Kirchengemeinden ihre Personalplanung in das Personalrahmenkonzept des Kirchenkreises ein (vgl. Art. 16 Abs. 1 Buchst. h) und i) KO).

§ 3

Kooperationsräume im Kirchenkreis

(1) Die Kirchengemeinden des Kirchenkreises bilden Kooperationsräume gemäß § 1 Absätze 1 oder 2 des Verbandsgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland. Diese bestehen in der Regel aus mindestens drei – in der Regel benachbarten – Kirchengemeinden. Eine Kirchengemeinde, die sich durch Vereinigung mehrerer Kirchengemeinden bildet oder aus mindestens drei Pfarrbezirken besteht, kann ebenfalls als Kooperationsraum definiert werden (innergemeindlicher Kooperationsraum). Über die Zusammensetzung der Kooperationsräume entscheiden zunächst die beteiligten Presbyterien. Die Kreissynode stellt die Aufteilung des Kirchenkreises in Kooperationsräume entsprechend den Beschlüssen der Presbyterien beschlussmäßig fest.

(2) Die Kreissynode legt per Beschluss fest, innerhalb welcher Frist Kooperationsräume zu bilden sind. Sollte in diesem Zeitraum keine Einigung über die Zugehörigkeit von Kirchengemeinden erreicht werden, beschließt die Kreissynode nach weiterer Fristsetzung und Anhörung der betroffenen Presbyterien im Sinne von Art. 95 Abs. 3 KO und Art. 98 Abs. 1 Buchstabe e) KO.

(3) Will eine Kirchengemeinde aus dem Kooperationsraum, dem sie angehört, ausscheiden, muss sie sich einem anderen Kooperationsraum anschließen. Die Presbyterien des bisherigen Kooperationsraums sind zu hören. Die Presbyterien des neuen Kooperationsraums müssen der Erweiterung zustimmen. Das Ergebnis der Anhörung und die Beschlüsse der Presbyterien sind der Kreissynode vorzulegen. Diese stellt die Veränderung der Kooperationsräume beschlussmäßig fest.

(4) Auch Kirchengemeinden, die einen innergemeindlichen Kooperationsraum gemäß Abs. 1 Satz 3 bilden, sollen mit ihren Nachbargemeinden zusammenarbeiten.

§ 4

Personalrahmenkonzept nach Art. 95 Abs. 3 KO

(1) Das Personalrahmenkonzept für die beruflich Mitarbeitenden nach Art. 66 KO bezieht sich in der Regel auf Vollzeitstellen und andere Stellen mit mindestens 50 % Stellenumfang, nicht aber auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder Dienste auf Honorarbasis.

(2) Das Personalrahmenkonzept ist mit dem Rahmenkonzept für die Verteilung der Pfarrstellen zu synchronisieren (Beschluss 27, 2.2.1 LS 2009; Beschluss 32 Nr. 2 Buchst. c) LS 2012; § 2 Abs. 3 Buchst. c) PPG).

§ 5

Personalplanungsausschuss

(1) Zur Personalplanung beruft die Kreissynode einen Personalplanungsausschuss.

(2) Der Personalplanungsausschuss besteht aus:

- zwei für Personalfragen zuständigen Mitgliedern des Kreissynodalvorstandes (einer Theologin oder einem Theologen sowie einer oder einem Synodalältesten),
- fünf von der Kreissynode zu wählenden Mitgliedern, davon zwei Pfarrstelleninhaberinnen oder -inhabern sowie drei Mitgliedern mit Befähigung zum Presbyteramt ohne kirchliches Anstellungsverhältnis im Kirchenkreis.

Beratend gehören dem Ausschuss an:

- die Synodaljugendreferentin oder der Synodaljugendreferent bzw. die Synodalgemeindereferentin oder der Synodalgemeindereferent,
- die Kreiskantorin oder der Kreiskantor,
- die Vertrauensküsterin oder dem Vertrauensküster im Kirchenkreis,
- die Verwaltungsleitung des Kirchenkreises,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Regio-MAV,
- die Gleichstellungsbeauftragte sowie
- bis zu drei weiteren Vertreterinnen oder Vertretern anderer Arbeitsfelder.

(3) Der Personalplanungsausschuss hat folgende Aufgaben:

- die Erhebung des Personalbestandes im Kirchenkreis nach einem vom Landeskirchenamt vorgegeben Raster,
- Koordination der Gespräche zwischen den Gemeinden und Kooperationsräumen,
- die Erstellung eines Entwurfes für ein Personalrahmenkonzept für den Kreissynodalvorstand,
- die Umsetzung, Begleitung und Fortschreibung der Personalrahmenkonzeptes,
- die Erstellung eines jährlichen Personalberichtes für die Kreissynode,
- Beratung der Personalausschüsse der Kooperationsräume,
- Beratung und Zuarbeit für den Kreissynodalvorstand

(4) Der Personalplanungsausschuss kooperiert mit den für die unterschiedlichen Arbeitsfelder zuständigen Fachausschüssen, Gremien und Arbeitskreisen.

§ 6

Personalkonzeptionen in den Kooperationsräumen

(1) Die Konzeptionen sollen berücksichtigen:

- die Schwerpunkte und Vielfalt der Arbeit der in den Kooperationsräumen zusammengeschlossenen Gemeinden (Gesamtkonzeptionen gemeindlicher Arbeit),

- eine Bestandsaufnahme über das in der Region tätige Personal in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern,
- die bestehenden Dienstverhältnisse und ihre Perspektiven sowie die arbeitsrechtlichen Gegebenheiten,
- die Ausbildungsvoraussetzungen der verschiedenen Professionen sowie die Möglichkeiten alternativer Finanzierung

(2) Die Mitarbeitenden in den verschiedenen Professionen sowie die MAV sind bei der Erstellung der Konzeptionen angemessen zu beteiligen.

(3) Die Konzeptionen sind in die Arbeit des kreiskirchlichen Personalplanungsausschusses einzubringen.

§ 7

Personalausschüsse in den Kooperationsräumen

(1) Für jeden Kooperationsraum ist ein Personalausschuss zu bilden.

(2) Die Personalausschüsse bestehen aus:

- den Vorsitzenden der beteiligten Presbyterien oder ihrer Stellvertretung,
- den Personalkirchmeisterinnen oder Personalkirchmeistern (nach Art. 22 KO),
- je einem weiteren Mitglied pro Presbyterium

(3) Die Personalausschüsse wählen Vorsitz und Stellvertretung aus ihrer Mitte. Diese Positionen sind aus jeweils unterschiedlichen Gemeinden zu besetzen.

(4) Die Personalausschüsse haben die Aufgabe, die Personalplanung innerhalb des Kooperationsraumes zu koordinieren.

(5) Der Personalausschuss erstellt in seinem Kooperationsraum ein für die in § 1 Abs. 2 dieser Satzung genannten Arbeitsfelder [evtl. auch: im Rahmen der Personalrahmenkonzeption des Kirchenkreises (Art. 95 Abs. 3 und Art. 98 Abs. 1 Buchst. e) KO)] zwischen den beteiligten Gemeinden abgestimmtes Personalkonzept.

(6) Der Personalausschuss im Kooperationsraum entwickelt Vorschläge gegenüber dem Presbyterium des jeweiligen Anstellungsträgers für den Abschluss, die Änderung und die Auflösung von Arbeitsverträgen.

(7) Vor Beschlussfassung jeder Personalmaßnahme in den Presbyterien hat der Personalausschuss des Kooperationsraums die Zustimmung des Personalplanungsausschusses des Kirchenkreises einzuholen (vgl. § 5). Davon ausgenommen sind Regelungen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

§ 8

Dienst- und Fachaufsicht

Die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeitenden innerhalb des Kooperationsraumes liegt

- a) im Sinne von § 1 Abs. 1 Verbandsgesetz bei den Anstellungsträgern
oder
- b) wird im Sinne von § 1 Abs. 2 Verbandsgesetz dem Personalausschuss des Kooperationsraums übertragen. In diesem Fall ist der Personalausschuss „Gemeinsame Versammlung“ i.S. von § 13 Verbandsgesetz.

§ 9

Überlassung von Mitarbeitenden

(1) Kirchengemeinden können zur Sicherung von Vollzeitstellen Mitarbeitende anderen Gemeinden des Kooperationsraumes zur Verfügung stellen. Dabei sind die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu beachten. Wird die Beschäftigung von Mitarbeitenden durch Arbeitsverträge bei mehreren Gemeinden gesichert, soll zwischen den Gemeinden eine Rahmenvereinbarung getroffen werden, die kollidierende Verpflichtungen aus den Arbeitsverhältnissen verhindert.

(2) Die Gemeinde, die eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter gestellt, bleibt weiterhin Anstellungsträgerin.

(3) Die Dienste im Wege der Abordnung werden in der Dienstanweisung, die unter Beteiligung des Personalausschusses des Kooperationsraumes und unter Beteiligung der betroffenen Mitarbeitenden zu erstellen ist, geregelt.

§ 10

Finanzierung

(1) Bei Gestellung oder Abordnung gemäß § 9 erhält die abstellende Gemeinde einen dem Umfang der Abstellung entsprechenden Personalkostenanteil.

(2) Jede Gemeinde soll sich um alternative Finanzierungsmöglichkeiten für die Sicherung des Personals bemühen, die mit den Nachbargemeinden im Kooperationsraum abzustimmen sind.

(3) Die Kostenverteilung für die Durchführung der Arbeit in den jeweiligen Arbeitsfeldern (Sachkosten) richtet sich nach der Beteiligung der Gemeinden an den verschiedenen Angeboten und Veranstaltungen.

§ 11

Inkrafttreten

Die Kirchenkreissatzung zur Zusammenarbeit von Kirchengemeinden in Personalfragen tritt mit Genehmigung durch die Kirchenleitung und Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt (KABl) in Kraft.

§ 12

Überprüfung der Satzung

Nach Ablauf von vier Jahren nach dem Inkrafttreten werden die Erfahrungen bei der Anwendung der Satzung ausgewertet, gegebenenfalls werden Anpassungen der Satzung vorgenommen.

MUSTERSATZUNG ZU MODELL 2: „KIRCHENKREISMODELL“

Erstellung eines Rahmenkonzeptes für Personalplanung auf der Ebene des Kirchenkreises

ACHTUNG: Dieser Mustersatzungsentwurf ist nicht verbindlich, sondern bietet lediglich Elemente und Bausteine, aus denen die Kirchenkreise auswählen und eigene Varianten erarbeiten können.

Die Kreissynode hat in Erfüllung der dem Kirchenkreis nach Art. 95 Abs. 3 KO und Art. 98 Abs. 1 Buchst. e) KO sowie § 2 Abs. 6 PPG zugewiesenen Aufgabe sowie in Ausführung der Beschlüsse 32, 33 und 58 LS 2012 folgende Satzung beschlossen:

Präambel

Die gemeinsame und gegenseitige Verantwortung der Kirchengemeinden eines Kirchenkreises ist Ausdruck der Einheit der Kirche Jesu Christi. Dasselbe gilt wortgleich auf der Ebene der Gemeinschaft der Kirchenkreise innerhalb der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die Kirchengemeinden und die gemeindeübergreifenden Einrichtungen und Dienste bilden eine Glaubens-, Lebens- und Lerngemeinschaft und haben je für sich und miteinander Teil an der *einen* Sendung Gottes in die Welt.

Die Kirchengemeinden nehmen diese Verantwortung miteinander wahr, indem sie gemeinsam (Art. 8 KO) im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten die personalwirtschaftlichen Voraussetzungen schaffen, den der Kirche gegebenen Auftrag nach Art. 1 KO zu erfüllen und in vielfältiger Weise Menschen Begegnung mit der Botschaft des Evangeliums zu ermöglichen (Barmen 6).

Die Kreissynode des Kirchenkreises _____ hat für die gemeinsame Personalplanung das „Kirchenkreismodell“ beschlossen.

§ 1

Sinn und Zweck der Satzung

(1) Diese Satzung verfolgt den Zweck, in der Gemeinschaft von Gemeinden auf der Ebene des Kirchenkreises (Art. 8 und 95 KO) durch eine abgestimmte Personalplanung der schleichenden Erosion von Mitarbeitendenstellen entgegenzutreten und die für die Attraktivität der kirchlichen Angebote notwendige Dienstgemeinschaft der Professionen sicherzustellen. Die verschiedenen kirchlichen Handlungsfelder, die regionale Erreichbarkeit der Angebote und eine Mindestzahl von Vollzeitstellen und anderen Stellen mit mindestens 50% Dienstumfang in den unterschiedlichen kirchlichen Berufen sollen ebenso gesichert werden wie die Aufrechterhaltung und Stärkung der Qualifikation von beruflich Mitarbeitenden und die ihnen vermehrt zufallende Aufgabe der Suche, Gewinnung, fachlichen Begleitung und Förderung von Ehrenamtlichen im Sinne von Eph 4,11 f.

(2) Diese Satzung regelt die Planung für die Arbeitsfelder _____, _____ und _____.

(3) Auf die weiteren Arbeitsfelder wie Diakonie, Kindertagesstätten, Verwaltung etc. sowie Immobilien ist im Sinne der Gesamtfinanzplanung Bezug zu nehmen.

§ 2

Personalkonzept nach Art. 95 Abs. 3 KO und PPG

(1) Alle Gemeinden des Kirchenkreises tragen gemeinsam Verantwortung für beruflich Mitarbeitende in den unter § 1 Abs. 2 genannten Bereichen.

(2) Anstellungsträger ist der Kirchenkreis. Der Umfang der einzelnen Dienste wird in Stellen mit mind. 50 % Dienstumfang für einen Planungszeitraum von ____ Jahren festgelegt.

(3) Das Personalkonzept wird in Kraft gesetzt durch die Kreissynode. Dazu ist eine 2/3-Mehrheit erforderlich.

(4) Unbeschadet der Übertragung von Rechten nach dieser Satzung tragen die Presbyterien Gesamtverantwortung für die Leitung ihrer Kirchengemeinden (vgl. Art. 16 Abs. 1 Buchst. h) und i)KO).

(5) Das Personalkonzept ist mit dem Rahmenkonzept für den Pfarrdienst zu synchronisieren (Beschluss 27, 2.2.1 LS 2009; Beschluss 32 Abs. 2 Buchst. c) LS 2012; § 2 Abs. 3 Buchst. c) PPG.

(6) Das Personalkonzept wird jährlich durch den Kreissynodalvorstand überprüft.

(7) Grundlage des Konzeptes sind die verfügbaren Daten:

- a) zur Kirchensteuerentwicklung,
- b) zur Bevölkerungs- und Mitgliederentwicklung,
- c) zur langfristigen Finanzplanung der Ev. Kirche im Rheinland,
- d) zum landeskirchlichen Rahmenkonzept für den Pfarrdienst,
- e) zu den landeskirchlichen Rahmenrichtlinien für die anderen kirchlichen Berufe,
- f) Investitions- und Unterhaltungsbedarf der kirchlichen Immobilien,
- g) eine auf der Basis standardisierter Zuweisung der Kosten erstellte Analyse der Haushalte der Gemeinden, die den Aufwand in den einzelnen Ausgabenfeldern der Gemeinden im Verhältnis zur Anzahl der Gemeindeglieder aufschlüsselt.

(8) Das Personalgesamtkonzept enthält:

a) Eine Übersicht über die Verteilung der im Kirchenkreis verfügbaren Mittel für die Bereiche:

Konstitutiv: Pfarrdienst, Kirchenmusik, Gemeindepädagogik und Küsterdienst, ggf. weitere kirchliche Personalstellen

Nachrichtlich: Diakonie, Kindertagesstätten, Verwaltung, Immobilien, ggf. weitere kirchliche Personalstellen

b) Einen Ausweis der für presbyteriale Beschlussfassung verfügbaren Kirchensteuermittel der einzelnen Kirchengemeinden.

c) Eine Darstellung der für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Vollzeitstellen und die unter Einbeziehung der aktuellen Beschäftigungsverhältnisse notwendigen personalplanerischen Maßnahmen.

(9) Das Personalkonzept bezieht sich in der Regel auf Vollzeitstellen und andere Stellen mit mindestens 50 % Dienstumfang, nicht aber auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder Dienste auf Honorarbasis.

§ 3

Personalplanungsausschuss

(1) Die Synode beruft einen Personalplanungsausschuss.

(2) Der Personalplanungsausschuss besteht aus:

- zwei für Personalfragen zuständigen Mitgliedern des Kreissynodalvorstandes (einer Pfarrerin oder einem Pfarrer sowie einer oder einem Synodalältesten),
- fünf von der Kreissynode zu wählenden Mitgliedern, davon zwei Pfarrerinnen oder Pfarrern sowie drei Mitgliedern mit Befähigung zum Presbyteramt ohne kirchliches Anstellungsverhältnis im Kirchenkreis.

Beratend gehören dem Ausschuss an:

- die Synodaljugendreferentin oder der Synodaljugendreferent bzw. die Synodalgemeindereferentin oder der Synodalgemeindereferent,
- die Kreiskantorin oder der Kreiskantor,
- die Vertrauensküsterin oder der Vertrauensküster des Kirchenkreises,
- die Verwaltungsleitung des Kirchenkreises,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Regio-MAV,
- die Gleichstellungsbeauftragte sowie
- bis zu drei weitere Vertreterinnen oder Vertreter anderer Arbeitsfelder.

(3) Auf der Basis der Gesamtkonzeptionen gemeindlicher Arbeit sowie der Erhebung der Personalbestandsdaten erstellt der Personalplanungsausschuss ein Personalkonzept als Planungsvorlage für den Kreissynodalvorstand. Dieser verabschiedet die endgültige Beschlussvorlage für die Kreissynode.

(4) Der Personalplanungsausschuss kooperiert mit den für die unterschiedlichen Arbeitsfelder zuständigen Fachausschüssen, Gremien und Arbeitskreisen.

(5) Der Personalplanungsausschuss erstellt einen jährlichen Personalbericht für die Kreissynode [ggf. mit Unterstützung einer kreiskirchlichen Personalplanungskonferenz bestehend aus Kreissynodalvorstand, Personalplanungsausschuss und den Vorsitzenden der Personalausschüsse der Kooperationsräume].

§ 4

Personaleinsatz und Gemeindebeteiligung

(1) Die Begründung und Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse sowie der Einsatz für alle Personalstellen in den Gemeinden erfolgt durch den Kreissynodalvorstand. Delegationen sind möglich.

(2) Der Einsatz des Personals sowie die Personalentwicklung erfolgt in Abstimmung mit den jeweiligen Presbyterien. Regionale Schwerpunktsetzung ist möglich. Größtmöglicher Ortsbezug ist zu gewährleisten.

(3) Die Dienst- und Fachaufsicht kann vom Kreissynodalvorstand delegiert werden (Presbyterium, Fachausschuss, Abteilung etc.).

§ 5

Zusätzliches Personal

(1) Über das Personalkonzept hinaus bleibt es einer einzelnen Gemeinde unbenommen, weiteres Personal in eigener Verantwortung nach Art. 16 und Art. 66 KO anzustellen.

(2) Dieses weitere Personal muss aus den Gemeinden verfügbaren Kirchensteuermitteln und / oder durch sonstige Einnahmen (Sponsoring, Refinanzierung, Fördervereine etc.) finanziert werden.

§ 6

Finanzierung

(1) Personalstellen im Rahmen des Personalkonzeptes werden grundsätzlich durch kreiskirchliche Umlage finanziert und gesichert.

(2) Es bleibt dem Kirchenkreis unbenommen, anteilige Refinanzierung durch die Gemeinden zu veranlassen und die Umlage in entsprechendem Umfang abzusenken.

§ 7

Inkrafttreten

Die Satzung zur Erstellung eines kreiskirchlichen Personalgesamtkonzeptes tritt mit Genehmigung durch die Kirchenleitung und Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt (KABI) in Kraft.

§ 8

Überprüfen der Satzung

Nach Ablauf von ____ Jahren nach dem Inkrafttreten werden die Erfahrungen bei der Anwendung der Satzung ausgewertet und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen.

KIRCHLICHE STELLUNGNAHMEN ZUM ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

a) Schreiben des Landeskirchenamtes vom 22.12.2011:

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Schwestern und Brüder,

zum 1. Dezember 2011 ist eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft getreten, die auch Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse im kirchlichen und diakonischen Bereich hat. Arbeitnehmerüberlassung bedeutet, dass ein Arbeitgeber eine oder mehrere Arbeitnehmer einer anderen Institution zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt und dafür eine Gegenleistung, in der Regel Erstattung der anfallenden Personalkosten erhält. Bis jetzt sind diese Fälle der Überlassung von Personal im kirchlichen Bereich ohne größere Umstände möglich, insbesondere bedurfte es dafür keinerlei Erlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit.

Das hat sich durch die Gesetzesänderung zum 1. Dezember 2011 geändert: Die Erlaubnispflicht war bis dahin nur in den Fällen gegeben, in denen ein Arbeitgeber einem anderen Arbeitgeber Personal „gewerbsmäßig“ d.h. mit Gewinnabsicht überlassen hatte. Gedacht war hierbei besonders an die sog. „Verleihfirmen“. Mit der Gesetzesänderung, die auf einer europäischen Richtlinie beruht, sind jetzt alle Fälle der Überlassung von Personal erlaubnispflichtig, die von einem Arbeitgeber im Rahmen seiner „wirtschaftlichen Tätigkeit“ vorgenommen wird. Wirtschaftliche Tätigkeit findet aber auch im Bereich der Kirche statt. Es kommt eben nicht mehr auf die Gewinnerzielungsabsicht an, entscheidend ist vielmehr, dass die Überlassung von Personal gegen eine Gegenleistung, in der Regel die Erstattung der Personalkosten, erfolgt.

Um eine Übersicht zu geben, wie die geänderten Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes umzusetzen sind und in welchen Fällen von einer erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung auszugehen ist, stellen wir Ihnen das beige-fügte Schreiben zur Verfügung, das Sie bitte an die Verwaltungsdienststellen in Ihrem Kirchenkreis weiterleiten wollen.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Dr. Götz Klostermann
Landeskirchenrat

b) Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der ab 1. Dezember 2011 geltenden Fassung für den kirchlichen Bereich - Schreiben der EKD vom 27.01.2012

Sitzung der Arbeitsrechtsreferentenkonferenz am 14. Oktober 2011 in Hannover

In der letzten Sitzung der Arbeitsrechtsreferentenkonferenz hatten wir über die zum 1. Dezember 2011 eingetretenen Änderungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) berichtet und über die Auswirkungen für den kirchlichen Bereich diskutiert. Für die Geltung des AÜG kommt es seit der Änderung nicht mehr darauf an, dass Personalgestellung erwerbsmäßig oder mit Gewinnerzielungsabsicht erfolgt. Das AÜG gilt für alle Fälle, in denen im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur gelegentlich Dritten gestellt werden. Eine wirtschaftliche Tätigkeit liegt nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH vor, wenn Güter oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt angeboten werden. Davon ist bei der Zurverfügungstellung von Personal regelmäßig auszugehen. Das Gesetz gilt auch für den öffentlichen Sektor; eine Ausnahme gilt nur für das hoheitliche Handeln des Staates und der Kommunen. Auch für den gemeinnützigen und kirchlichen Bereich findet das Gesetz grundsätzliche Anwendung.

Mit der Bundesagentur für Arbeit als zuständige Aufsichtsbehörde für das AÜG besteht Einvernehmen darüber, dass die Bereiche Verkündigung, Seelsorge, Liturgie, Kirchenmusik sowie der Religionsunterricht als Kernaufgaben zur Verbreitung der Glaubenslehre nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen. Andere Formen einer christlichen Unterweisung sind im Einzelfall zu beurteilen. Weiterhin findet nach übereinstimmender Rechtsauffassung das AÜG nur Anwendung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so dass in der Regel Mitglieder von Diakonissenmutterhäusern und evangelischen Schwesternschaften davon ebenfalls nicht betroffen sind. Darüber hinaus ist auch im kirchlichen Bereich die Arbeitnehmerüberlassung erlaubnispflichtig, wenn sie im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit nicht nur gelegentlich erfolgt. Die Definition des Begriffs „gelegentlich“ durch die zuständigen Gerichte steht noch aus. Die Bundesagentur für Arbeit verweist in ihren Geschäftsanweisungen auf die Gesetzesbegründung der Bundesregierung. Danach soll der Rechtsbegriff „gelegentlich“ bezwecken, Bagatellfälle von dem Erlaubniserfordernis zu befreien. Dies kann z.B. die Abdeckung eines kurzfristigen Spitzenbedarfs eines anderen Unternehmens sein. Findet im kirchlichen Bereich außerhalb der oben genannten Arbeitsfelder eine nicht nur gelegentliche vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung statt, bedarf dies nach § 1 Absatz 1 AÜG der Erlaubnis durch die zuständige Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Dies gilt auch für den Betrieb evangelischer Kindertagesstätten, da – nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit – die in unseren Einrichtungen erfolgende Verbreitung der Glaubenslehre in den Hintergrund tritt gegenüber der Betreuungsleistung von Dritten, die in z.B. kommunalen Kindertagesstätten erbracht wird.

Es stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, wenn die Arbeitnehmerüberlassung ohne eine erforderliche Erlaubnis oder mit Verstoß gegen sonstige Pflichten aus dem AÜG erfolgt. Verstöße werden je nach Schwere mit Bußgeldern bis zu 30.000,- € geahndet.

Bei der Antragstellung gegenüber den zuständigen Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit ist für den Bereich der kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts beim Bonitätsnachweis auf die Rechtsform hinzuweisen, so dass dieser Nachweis in der Regel entbehrlich sein dürfte. Bitte geben Sie daher den Anträgen die entsprechende Rechtsform der Einrichtung oder Dienststelle an. Antragsformulare können im Internet unter www.arbeitsagentur.de abgerufen werden.

Wir empfehlen, Zweifelsfälle im Vorfeld direkt mit der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zu klären. Selbstverständlich stehen auch wir gern beratend zur Verfügung. Der Text dieses Rundschreibens ist mit der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt.

c) Schreiben des Landeskirchenamtes vom 22.02.2012:

Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ab 01.12.2011 - unser Schreiben (Rundmail vom 22.12.2011)

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Schwestern und Brüder,

mit der oben aufgeführten Rundmail, die wir als Anlage noch einmal beigefügt haben, wurden Sie über die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 01.12.2011 informiert. Dabei ging es insbesondere darum, dass seit dem 01.12.2011 Arbeitnehmerüberlassung an eine Erlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit gebunden ist, wenn dies im Rahmen der „wirtschaftlichen Tätigkeit“ geschieht. Wir hatten auch darauf hingewiesen, dass im Gegensatz zu der früheren Formulierung „gewerbsmäßig“ die Erlaubnispflicht grundsätzlich auch für Arbeitnehmerüberlassungen im Bereich kirchlicher Körperschaften gilt.

Auf Intervention der Evangelischen Kirche in Deutschland und einiger Landeskirchen, u.a. der Evangelischen Kirche im Rheinland, konnte mit der Bundesagentur für Arbeit als zuständiger Aufsichtsbehörde für das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Einvernehmen darüber erzielt werden, dass die kirchlichen Kernaufgaben zur „Verbreitung der Glaubenslehre“ nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, somit auch nicht der Erlaubnispflicht unterliegen. Wie bereits in unserem ersten Schreiben mitgeteilt, betrifft dies uneingeschränkt den Religionsunterricht, auch dann wenn er durch privatrechtlich angestellte kirchliche Mitarbeitende erteilt wird. Darüber hinaus sind aber auch die Tätigkeiten in den Bereichen Verkündigung, Seelsorge, Liturgie, Kirchenmusik vom Anwendungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ausgenommen. Das gilt besonders für Tätigkeiten im Bereich der Kirchenmusik und den Küsterdienst im Sinne der Küsterordnung. Für sonstige Tätigkeiten, beispielsweise im Jugendbereich wird man den Einzelfall danach zu bewerten haben, ob hier in der Hauptsache „christliche Unterweisung“ stattfindet. Dies wird bei Tätigkeiten im Aufgabenfeld der offenen Kinder- und Jugendarbeit nicht gelten. Genauer lässt sich von hier aus mangels Erfahrungswissen aber gegenwärtig nicht sagen. Zweifelsfälle können im Vorfeld direkt mit der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit geklärt werden.

Sofern außerhalb der beschriebenen Tätigkeiten im kirchlichen Bereich Arbeitnehmerüberlassung stattfindet, ist diese uneingeschränkt erlaubnispflichtig. Hier gelten dann auch alle Hinweise in unserem Schreiben vom 22.12.2011. Hier sei noch darauf verwiesen, dass wirtschaftliche Tätigkeit nach der Definition, die das beigefügte Schreiben der EKD gibt, auch dann anzunehmen ist, wenn die Überlassung von Personal ohne Gegenleistung, das heißt ohne Erstattung von Personalkosten erfolgt. Insoweit müssen wir unsere Ausführungen in der Rundmail an die Superintendentinnen und Superintendenten vom 22.12.2011 korrigieren.

In Hinblick auf die Modalitäten der Antragstellung verweisen wir auf die Angaben in unserem oben aufgeführten Schreiben und noch einmal darauf, dass es sich empfiehlt, Zweifelsfragen vorab mit der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zu klären. Das Schreiben des Kirchenamts der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 27.01.2012 fügen wir in der Anlage ebenfalls bei. Wir möchten Sie allerdings bitten, Ihrerseits von Anfragen an die Evangelische Kirche in

Deutschland Abstand zu nehmen. Stattdessen stehen wir Ihnen gerne beratend zur Verfügung, ggf. nach Rücksprache mit der Evangelischen Kirche in Deutschland. Über die Auswirkungen der beschriebenen Änderungen auf die Umsetzung von Beschluss 32 der Landessynode 2012 – Kirchliche Personalplanung – und konkrete Vorschläge hierzu werden Sie von der Kirchenleitung im Rahmen der in Beschluss 32 unter 7. genannten Handreichung informiert werden.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Dr. Götz Klostermann
Landeskirchenrat

VII. LITERATURAUSWAHL

Böhlemann, Peter / Herbst, Michael, Geistlich leiten. Ein Handbuch, Göttingen 2011.

Bölts, Stefan / Wolfgang Nethöfel (Hg.) Aufbruch in die Region. Kirchenreform zwischen Zwangsfusion und profilierter Nachbarschaft, Netzwerk Kirche 3, Hamburg-Schenefeld 2008.

Dassler, Cornelia, Regionale Kooperation. Erwacht Dornröschen aus dem Schlaf oder rollt Sisyphos nur einen neuen Stein den Berg hinauf? PTh 92 (2003) 38-47

Härle, Wilfried, Missionarische Ekklesiologie für die Regionen, in: mehr-wert: Mission in der Region. Dokumentation der Tagung zum Start des EKD-Zentrums „Mission in der Region“ (Kloster Volkerroda, 6.-9. Juni 2010), Hannover 2010, 30-36.

Kaune, Matthias, Regionalisierung: Die ungeliebte Kröte, PTh 92 (2003) 48-60.

Kooperation. Gemeinsam mehr bewirken – regionale Kooperation entdecken, hg. v. EKD-Zentrum für Mission in der Region, Dortmund 2011.

Lindner, Herbert / Herpich, Roland, Grundlagen, Instrumente und Beispiele einer Kirchenkreisentwicklung, Stuttgart 2010.

Lukatis, Ingrid, Regionalisierung in pastoralsoziologischer Perspektive, PTh 92 (2003) 13-24.

MitMenschengewinnen. Wegmarken für Mission in der Region. Im Auftrag des Zentrums für Mission in der Region, hg. v. H.-H. Pompe und Th. Schlegel, Leipzig 2012.

Pohl, Dieter, Regionale Kooperation und Fusion. Ein Ratgeber für Gemeinden, Gemeindepraxis Bd. 3, Leipzig, 2008.

Pohl-Patalong, Uta, Regionalisierung – das Modell der Zukunft? Plädoyer für eine ebenso grundlegende wie kreative Debatte, PTh 92 (2003) 66-80.

Ratzmann, Wolfgang, „Region“ – einem schillernden Begriff auf der Spur, PTh 92 (2003) 2-12.

Region-Gestaltungsraum der Kirche. Begriffserklärungen, ekklesiologische Horizonte, Praxiserfahrungen. Im Auftrag des Zentrums für Mission in der Region, hg. v. D. Hörsch und H.-H. Pompe, Leipzig 2012.

Schmiedeke, Richard, Unter eigener Leitung und Ordnung. Kirchenordnung der Evangelischen im Rheinland systemtheoretisch untersucht, Neukirchen-Vluyn, 2009.

Schölper, Elke, Regionalisierung – Märchenprinz oder Kröte?, epd-Dok. Nr. 3 (2007) 17-22.

IMPRESSUM

Evangelische Kirche im Rheinland

Landeskirchenamt

Abteilung I – Personal

Dezernat I.3 – Personalentwicklung

Hans-Böckler-Straße 7

40476 Düsseldorf

Verantwortlicher Dezernent:

Kirchenrat Pfr. Dr. Volker A. Lehnert

Bezug: Holger.Roesner@ekir-lka.de

Download: www.ekir.de/personalplanung