

Bericht des LKR aus seiner Arbeit

Herbstsynode 2023

OKR Stefan Reimers und OKR Michael Martin

Stefan Reimers

Hohe Synode,
liebe Schwestern und Brüder!

Einführung

Der Bericht aus der Arbeit des Landeskirchenrats wird sich auf ein Thema beziehen, allerdings von zwei Oberkirchenräten vorgetragen werden.

Der Landeskirchenrat hat sich auf einer Klausur in Bad Alexandersbad in diesem Jahr mit dem Thema „Personalpolitik“ ausführlich beschäftigt, und zwar von zwei Perspektiven her: Einerseits die Personalperspektiven im hauptamtlichen Bereich, andererseits die Chancen und Herausforderungen im ehrenamtlichen Bereich. Wir sind davon überzeugt, dass wir Kirche auch in Zukunft nur in einer sinnvollen Verknüpfung von Hauptamtlichkeit und Ehrenamt gestalten können. Deshalb wird Oberkirchenrat Martin in einem zweiten Teil die wichtigsten Perspektiven für das kirchliche Ehrenamt skizzieren, während ich zunächst einige Überlegungen und Kerndaten im hauptamtlichen Bereich darlegen werde.

Bei dieser Synodaltagung kann das nur ein kurzer Einblick in die „Werkstatt“ sein, aber es wäre sicherlich notwendig, bei einer der nächsten Synodalsitzungen dazu noch einmal intensiv in den Austausch zu gehen. Das möchten wir hiermit auch anregen.

Perspektiven der Hauptamtlichkeit

Deshalb nun einige Perspektiven mit keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit, für die Weiterentwicklung unserer Personalpolitik im hauptamtlichen Bereich:

(1)

Der Landeskirchenrat hat sich drei Grundhaltungen für die Personalpolitik der kommenden Jahre gegeben, die vielleicht banal klingen, aber durchaus gestalterische Kraft entwickeln: **Ehrlichkeit. Offenheit. Vertrauen.**

Wir müssen unsere Situation **ehrlich und nüchtern** betrachten. Auch wenn wir uns noch so viele junge Mitarbeitende wünschen, die finanziellen Rahmenbedingungen, die Entwicklung der Mitgliederzahlen und die Situation des Arbeitsmarktes in Deutschland insgesamt ermöglichen keinen Personalaufbau in Zeiten kontinuierlicher Umbauten und im Rahmen kleiner werdender Zahlen. Wir werden wesentlich weniger hauptamtliche Mitarbeitende haben. Das haben wir zu organisieren und damit müssen wir gestalten.

Die ELKB wird sich **weiter öffnen** zu einem pluralen Verständnis der kirchlichen Berufe und Qualifikationen und einer gemeinsamen Personalpolitik, die vom Miteinander der Berufsgruppen und vom Miteinander unterschiedlichster individueller Lebens- und Berufswege geprägt ist. Wo wir einerseits von zurückgehenden Zahlen ausgehen, öffnen wir uns andererseits für die vielen, noch unentdeckten Möglichkeiten und Reichtümer eines weiten und vielfältigen Herangehens an Personal. Die Personalpolitik der ELKB wird vielfältiger. Quereinstiege, alternative Qualifikationswege, Anschlussfähigkeit an einen ganz „normalen“ weltlichen Arbeitsmarkt – das sind nur einige Stichworte.

Schließlich muss unsere Personalpolitik vom **Vertrauen** in eine andere, aber eben anders gute Zukunft unserer Kirche geprägt sein. Zahlenmäßige Rückgänge werden wir beantworten mit einem Zuwachs an Gestaltungsmöglichkeiten und einem Abbau von bürokratischen Hemmnissen, wo immer möglich. Das ist ein mühsamer Weg, keine Frage, aber eine unbedingte Notwendigkeit, und auch dafür müssen wir Kräfte bündeln. Mitarbeitende werden auf allen Ebenen befähigt werden müssen, selbständig gestalterisch tätig zu sein und das Gemeinsame als Bereicherung zu erleben.

Individuelle und gemeinsame Gestaltungsmöglichkeiten einerseits und die Sicherheit der Arbeits- und Dienstverhältnisse andererseits werden Zeichen dieses Vertrauens sein.

(2)

Einige Hinweise auf konkrete Themen sollen diese Grundhaltungen füllen:

(2/1) Die **unterschiedlichen Berufsgruppen** sollen durch eine neu gestaltete Personalabteilung besser informiert und besser beteiligt werden an den strategischen Entwicklungen unserer Landeskirche. Einer vom „Miteinander der Berufsgruppen“ her weiter entwickelten Personalabteilung soll auch ein vom Miteinander her gedachter „Runder Tisch der Berufsgruppen“ gegenüberstehen. Ungeachtet der im EKD-Recht festgelegten Mitspracherechte der einzelnen

Berufsgruppen in großer Unterschiedlichkeit und ungeachtet unterschiedlicher Arbeits- und Dienstverhältnisse muss das Forum des gemeinsamen Arbeitens stark sein und stärker werden.

An diesen Veränderungen wird jetzt schon innerhalb des Prozesses LKA 2030 und in Zusammenarbeit mit den Vertretungen der Berufsgruppen gearbeitet.

(2/2) Die **Landesstellenplanung** muss mit Blick auf die kleiner werdenden Zahlen von Mitarbeitenden, aber auch die zu verändernden Rahmenbedingungen von Arbeit weiterentwickelt werden.

Es geht eben nicht nur um eine Angleichung der Stellenzahlen, sondern auch der Gestaltungsmöglichkeiten und der individuellen Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entwicklung. Wir werden neue Stellentypen angesichts sich verändernder Herausforderungen entwickeln müssen. Leben und Arbeiten müssen in ein angemessenes Verhältnis gesetzt werden, die Residenzpflicht wird in ihrer jetzigen Form überprüft. Das Verhältnis von Kirchengemeinde und überparochialer Arbeit ist neu zu definieren. Die Verleihung von Stellen auf Lebenszeit hängt eng mit diesen Überlegungen zusammen. Besoldungs- und Qualifizierungsfragen sind zu überarbeiten und weiter zu entwickeln – alles mit dem Ziel, Arbeit und Dienst in der ELKB attraktiv zu machen, finanziell, inhaltlich und mit Blick auf die sogenannte work-life-Balance angemessen zu organisieren.

(2/3) Alle Modelle der Aus-, Fort- und Weiterbildung sind zu überarbeiten und weiter zu entwickeln unter den Bedingungen eines modernen und menschenfreundlichen kirchlichen Arbeitsmarktes. Ich weise da beispielhaft auf unser neues Vikariat hin.

Die Kooperationen unserer Hochschulen und weiteren Institute sind auszubauen, um von Anfang an das Denken und Arbeiten in multiprofessionellen Teams anzulegen. Kooperationen mit anderen Landeskirchen, wie beim Vikariat oder in der Arbeit des Pastoralkollegs jetzt schon, werden gefördert. Synergien und Horizonterweiterung werden dabei möglich.

In der Personalabteilung wird das Thema „Personalentwicklung“ berufsgruppenübergreifend zentral gesteuert, und Fortbildung muss immer auch dem Ziel dienen, Menschen punktgenau mit den Qualifikationen vertraut zu machen, die für uns als Kirche wichtig sind. Wir müssen Stellen so konzipieren, dass sie mit Qualifikationen besser zusammen passen als jetzt.

Berufliche Lebenswege in der ELKB müssen bunter, vielfältiger, durchlässiger und spannender werden als jetzt. An all den Dingen arbeiten wir schon, sie sind ein

deutliches Zeichen dafür, dass wir als Kirche ein immer „normaler“ werdender Arbeitsmarkt werden, und wir diese Herausforderung auch annehmen.

(2/4) Schließlich gehört dazu auch eine Vereinfachung aller bürokratischen Abläufe in der Personalarbeit, wo nur möglich. Nachdem wir mit einigen Mühen durchsetzen konnten, dass unsere Mitarbeitenden, zumindest im öffentlich-rechtlichen Rahmen, alle eine elkb-Adresse haben, wird sich manches jetzt schon langsam erleichtern. Aber das gesamte Regularium, Beteiligungswege, Entscheidungsprozesse etc. ist weiter zu entwickeln. Auch daran arbeiten wir schon, und im Dienstrecht der Personalabteilung werden wir Kapazitäten dafür freiräumen, um jetzt und schnell Klärungen vorzunehmen. Die Entwicklung inhaltlich-konzeptioneller Aufbrüche wird intensiver mit der gleichzeitigen Überprüfung und Vereinfachung rechtlicher Rahmen gestaltet.

(3)

Hohe Synode,

unsere Kirche wird „normaler“. Der kirchliche Arbeitsmarkt ist keiner mehr, in den Menschen unbedingt hinein wollen, weil er so besonders, so sicher, so menschlich ist. Wir müssen uns inzwischen als Kirche und Diakonie bei den Menschen bewerben, die wir brauchen und suchen. Das ist „normal“, aber was für eine epochale Veränderung unseres Selbstverständnisses!

Das ist ein wichtiger Aspekt der Veränderungen in unserer Gesellschaft und einer verloren gehenden besonderen Selbstverständlichkeit von Kirche. Dem müssen wir gerade auch in der Personalarbeit gerecht werden. Wir entwickeln uns also mehr und mehr zu einer Dienst- und Arbeitgeberin in der „normalen“ Konkurrenz mit anderen. Menschen suchen es sich aus, ob sie bei uns arbeiten möchten, oder nicht. Dem wollen und müssen wir uns stellen.

Die Personalpolitik ist allerdings davon abhängig, dass wir alle miteinander die inhaltlichen Weichen schnell und sehr klar stellen, und uns auf das Wichtige und Mögliche konzentrieren. Wenn wir das schaffen, mit PuK und Gottes Segen, mit Ehrlichkeit, Offenheit und Vertrauen, dann wird's gelingen! In Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt – dazu übergebe ich nun an OKR Martin.

Michael Martin

Hohe Synode,

liebe Schwestern und Brüder,

ich kann nahtlos anschließen an die Ausführungen von Stefan Reimers.

(1) Die drei benannten Grundhaltungen für die Personalpolitik können auch für die Perspektive der Ehrenamtlichkeit Kraft entfalten: **Ehrlichkeit. Offenheit. Vertrauen.**

Ehrlichkeit: Bei der Analyse der Situation müssen wir **ehrlich** sein und erkennen: Wenn wir in unserer Kirche weniger Hauptberufliche werden, können wir Ehrenamtliche nicht als Lückenbüßer nutzen. Außerdem sind die Ehrenamtlichen vor Ort oft bereits überlastet. Deswegen ist es wichtig, dass wir sorgfältig auf die Ergebnisse der Evaluation zum Ehrenamt in der ELKB achten. Im Frühjahr 2024 wird die aktuelle Evaluation abgeschlossen sein. Aktuell läuft die qualitative Untersuchung. Die Fragen werden sein: Wie können wir gute Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche bieten? Wie gewinnen wir neue Ehrenamtliche? Wie schützen wir Ehrenamtliche auch vor Überlastung?

Offenheit: Auch im Feld Ehrenamt werden wir uns weiter **öffnen** müssen und das neue Ehrenamt ernst nehmen, das sich weiter verstärkt: Engagement wird noch stärker selbstbestimmter und projektorientierter. Ehrenamtliche, die sich über lange Zeiträume hinweg engagieren wird es immer weniger geben. Ein interessantes Zwischenergebnis der „Evaluation Ehrenamt“ ist, dass die Motivation für das Ehrenamt im Vergleich zu den letzten Untersuchungen ähnlich ist – außer an einem Punkt: die einzige signifikante Änderung ist, dass sich die Motivation „Kirche verändern“ deutlich gesteigert hat. Ehrenamtliche wollen unsere Kirche mitgestalten. Wenn dem so ist, dann müssen wir uns auch öffnen für neue Wege. Einen wegweisenden Beschluss hat die Landessynode im Frühjahr bereits gefasst – nach langen Diskussionen zum Thema „Ehrenamt und Geld“ ist es jetzt in unserer Kirche möglich, über Auslagererstattung auch die Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale zu bezahlen. Aber das ist nur ein Schritt im Blick auf Veränderungen im Ehrenamt.

Vertrauen soll unser Miteinander prägen. Ehrenamtliche werden in Zukunft noch mehr Verantwortung in unserer Kirche übernehmen. Manche sprechen davon, dass Ehrenamtliche den Hauptberuflichen auf die „Kompetenzpelle“ rücken. Das Miteinander von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen braucht deswegen bei

diesen Entwicklungen besondere Aufmerksamkeit. Gegenseitiges Vertrauen ist für diesen Weg grundlegend und ein gemeinsames Vertrauen auf den Herrn der Kirche, der uns in eine gute Zukunft führen wird.

(2) Und nun auch vom Feld „Ehrenamtlichkeit“ einige Hinweise auf konkrete Themen, die der LKR bereits auf seiner Klausur im Juni besprochen hat:

1. Systematische Ehrenamtskoordination: Im Kirchenkreis München wurde in Zusammenarbeit mit dem Amt für Gemeindedienst, dem Regionalbischof und weiteren Mitwirkenden das Pilotprojekt „systematische Ehrenamtskoordination“ durchgeführt. Überraschend viele Kirchengemeinden haben teilgenommen und wurden intensiv begleitet. Eine Erkenntnis des Projekts war: für alle Beteiligten war es sinnvoll, dass die Aufgabe der Ehrenamtskoordination nicht von Einzelpersonen, sondern von Teams durchgeführt wird. Die Aufgaben von Ehrenamtskoordinationsteams lässt sich vor Ort unterschiedlich füllen – von Freiwilligenmanagement bis zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher hat sich eine große Bandbreite an Aufgaben ergeben – je nach Gaben der Beteiligten und der Anforderungen vor Ort. In Zukunft wird die Aufgabe der Ehrenamtskoordination wichtiger werden. Die positiven Erfahrungen im Kirchenkreis München können auch in anderen Regionen der ELKB eingesetzt werden. Es laufen bereits Gespräche für Projekte von Ehrenamtskoordination in weiteren Regionen bzw. Kirchenkreisen als einem nächsten Schritt.

2. Qualifizierungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche: Im guten Zusammenspiel von Bildungswerken in den Regionen, Amt für Gemeindedienst, Gottesdienstinstitut und weiteren Einrichtungen können Ehrenamtliche sich für verantwortliche Aufgaben in unserer Kirche qualifizieren.

Es gibt bereits eine Arbeitsgruppe, die die Rahmenbedingungen dafür klärt, dass Prädikantinnen und Prädikanten befähigt werden, Kasualien durchzuführen. Zur Erhaltung flächendeckender gottesdienstlich-spiritueller Versorgung können Ehrenamtliche niedrigschwellig für spirituelle Formate ausgebildet werden. Hier gibt es positive Erfahrungen aus anderen Landeskirchen. Der Kirchenkreis Bayreuth ist dafür Erprobungsregion. Für die Funktion von sogenannten Gemeindeguratorinnen und Gemeindeguratoren werden Ehrenamtliche ausgebildet und wir sammeln da erste Erfahrungen. Ein Basiskurs Seelsorge für Ehrenamtliche wurde entwickelt und praxiserprobt – diese Kurse können in den Regionen durchgeführt werden und qualifizieren zum Beispiel für Besuchsdienste.

3. Kirchenvorstandswahl neu denken: Wir haben uns ausführlich über die Kirchenvorstandswahl ausgetauscht. Auf dem Weg zur KV-Wahl im Oktober 2024 haben wir das neue Format von KV-Impulstagen in den Kirchenkreisen entwickelt. Wir wollen bei diesen Impulstagen zwischen Januar und März 2024 Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher mit den Grundhaltungen Ehrlichkeit – Offenheit – Vertrauen auf die KV Wahl einstimmen, motivieren und potentielle Kandidierende gewinnen. Die Impulstage werden vom jeweiligen Oberkirchenrat im Kirchenkreis, von der jeweiligen Oberkirchenrätin im Kirchenkreis gemeinsam mit einem Abteilungsleiter aus dem Landeskirchenrat geleitet. Zum Start in die neue KV-Periode wird es wieder regionale KV-Tage in den Kirchenkreisen geben.

Für die darauf folgenden Kirchenvorstandswahlen im Jahr 2030 sollen bald nach der KV Wahl 2024 Szenarien entwickelt werden. Wir erleben, dass einzelne Gliedkirchen der EKD hier schon Entscheidungen treffen – in der hannoverschen Landeskirche zum Beispiel soll ein Kirchenvorstand in Zukunft nur noch aus drei Personen bestehen. So sollen die Gremien agiler werden. Dies erfordert aber veränderte Arbeitsformen z.B. in Blick auf Ausschüsse. Wir müssen also nicht nur die Kirchenvorstandswahlen neu denken, sondern die Kirchenvorstandsarbeit insgesamt.

Auch die Reduzierung der KV-Wahlperiode von 6 zum Beispiel auf 4 Jahre soll diskutiert werden.

4. Servicepoint Ehrenamt in der ELKB: An unterschiedlichen Stellen in unserer Kirche gibt es Angebote, Termine, Beratung, Unterstützung und Vernetzungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche. Um auf dem „Markt“ weiterhin attraktiv für Ehrenamtliche zu sein, braucht es einen zentralen Knotenpunkt, der die unterschiedlichen Player vernetzt und dafür sorgt, dass Ehrenamtliche einen einfachen Zugang zu Informationen, Beratung und Fortbildung bekommen. Eine Konzeptionierung dieses Knotenpunkts könnte gleichzeitig dem Thema Ehrenamt in der ELKB einen innovativen Entwicklungsschub geben.

Zu den verschiedenen Playern gehören neben der Einrichtung für Kirchen- und Gemeindeentwicklung „Baustelle C“ (Arbeitstitel für die neue Einrichtung aus AfG, GA und AfJ) und dem RPZ auch die Bildungswerke und Bildungszentren, die Tagungshäuser, die Diakonie und der Jugendverband ejb, die Kirchenmusik und Seelsorgefelder der ELKB, sowie der Fachbeirat Ehrenamt der ELKB.

Ein Servicepoint Ehrenamt in der ELKB soll Beratung und Supervision für Ehrenamtliche organisieren und koordinieren, eine Übersicht an

Qualifizierungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen, Beratung für Ehrenamtliche bieten und inhaltliche Tools entwickeln, um Ehrenamtliche zu gewinnen.

Hohe Synode,

gemeinsam kommen wir gut in die Zukunft. Die übrigens ganz offen ist und Raum zur Gestaltung gibt, ehrenamtlich und hauptamtlich.

Genauso wie wir im Bereich des hauptamtlichen Personals neue Wege und Zugangswege ermöglichen müssen, brauchen wir auch im Feld Ehrenamtlichkeit Offenheit und neue Wege. Es ist nicht mehr selbstverständlich, sich in unserer Kirche zu engagieren. Wir brauchen eine neue Haltung. Diese Haltung könnte man so beschreiben: „Wir als Kirche bewerben uns bei den Menschen um ihre Zeit.“

Der Landeskirchenrat und die Abteilungen im Landeskirchenamt sowie unsere Einrichtungen in diesem Bereich arbeiten intensiv, mit viel Energie und mit vielen Ideen an diesem Thema Personalentwicklung für Haupt- und Ehrenamtliche. Wir wollten Ihnen dazu diesen kleinen Einblick geben, und danken herzlich für Ihre Aufmerksamkeit.