

Protokoll des Studientages „Gemeindepädagoginnen, Gemeindepädagogen, Diakoninnen und Diakone- zwei Berufsbilder unter dem Horizont der werdenden Nordkirche“ vom 26.03.2010

Die Fusion der drei Landeskirchen zu einer „Kirche im Norden“ wirft viele Fragen auf, nicht zuletzt über die künftige Situation der Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen.

Zum Studientag wurden beide Berufsgruppen aus den drei Landeskirchen eingeladen sowie die Landeskirchlichen Vertreter KR Mathias Bartels (PEK), die Dozentin des TPI-Ludwigslust Cornelia Mikolajcyk in Vertretung für OKR Dr. Jürgen Danielowski (ELLM) und OKR Wolfgang Boten (NEK).

Eingangs informierte der Geschäftsführer der „Arbeitsstelle Nordkirche“, Dr. Michael Ahme, über den Sachstand des Fusionsprozesses.

Im Anschluss wurde in Arbeitsgruppen über die Anstellungssituation, berufliche Identität, Ausbildung/Qualifikation sowie Fort- und Weiterbildungen in den Landeskirchen diskutiert; „Schätze“ und „Problemfelder“ wurden erörtert.

Folgende Auflistung der Moderationskarten weist auf die Inhalte der Arbeitsgruppen hin:

Moderationskarten zum Thema Anstellungssituation:

(mit Strichliste, insgesamt je fünf pro Teilnehmer/in)

| „Schätze“ | „Problemfelder“ |
|--|--|
| Landeskirchliche Umlage bei Anstellung in ELLM = Sicherheit | ELLM: Pfarrdiakone/innen werden nicht wie Pastoren/innen bezahlt I |
| In ELLM (immer) unbefristete Anstellung in der Landeskirche | Stellenumfänge und Bezahlung nicht Existenz sichernd IIII |
| Anstellung in der „Basis“, in der Gemeinde | Teilzeitstellen bei vollem Dienstauftrag IIII |
| Unbefristete Anstellung als Diakon/in, Gem.päd./in IIII | Überwiegend befristete Stellen auf dem Markt |
| Personalentwicklung | Pastoren/innen- Stellen werden zu Lasten von Diakonen/innen- Stellen geschaffen I |
| Unterstützung/ Zuarbeit/ Koordination (Material, Arbeitskraft, Know how) für GP an der Basis | Viele geteilte Stellen |
| Seit 29 Jahren optimal (KG, 20 Std. KAT K8, GP) | Für Eingruppierung spielt „Diakon/in“ leider keine Rolle I |
| z. Zt. okay: Ein Träger- zwei Arbeitsbereiche | TVL, KAT etc., befristet, unbefristet Dienstanweisung, Arbeitsplatzbeschreibung, Dienst- u. Fachaufsicht |
| Große Gemeinde | Individualisierung im Angestelltenverhältnis (z. B. Gemeinde als Arbeitgeber statt Kirchenkreis) |
| Okay | Massiver Abbau der „Diakonen/innen- Anstellung“, fast nur noch säkulare Anstellungen (Erzieher, Teilzeit, geringe Tarif-Eingruppierung, Existenzminimum) |

| | |
|--|--|
| | Hohe fachliche Erwartung, niedrige tarifliche Eingruppierung VII |
| | Keine finanzielle Unterstützung durch NEK für Kommunikationsorganisation (Analog Pröpste/innen für Pastoren/innen- Konvent) |
| | Keine arbeitsvertragliche Sicherstellung an Konventsteilnahme (Analog P-Konvente) II |
| | Nicht klar |
| | Träger: Ev. Kirche; Diakon sein gewünscht und genutzt, Berufsfeld ein Anderes (KiTa-Leitung), nicht danach bezahlt IV |
| | „U-Boot- Diakon/in“ I |
| | Herausforderung 75 %- Stelle, die vorher 100 %- Stelle war |
| | Platz für Veränderungen- Änderungen |
| | Nötig über Landeskirche- bessere „Aufstiegsmöglichkeiten“ für GP in der Nordkirche II |
| | Stellenplan für GP und D |
| | Gültigkeit des KAT für Nordkirche IV |

Moderationskarten zum Thema Berufliche Identität:

| „Schätze“ | „Problemfelder“ |
|--|---|
| verkündigend handelnd | Das diakonische Amt ist wenig bekannt II |
| Vocation sollte möglich sein | Trennung zwischen GP u. D. ist schwierig I |
| Gemeinschaftsbindung der Diakone/innen I | Diakon/in „Privatsache“ |
| Diakon/in im EA, die KG erkennt an, was Träger nicht anerkennt | Wo sind die Diakone/innen in der Nordkirche?.... V |
| Kann verwirklichen, was ich möchte II | und die Gem.päd.? III |
| | Selbstbestimmung- Träger keine Ahnung |
| | Welche Aufgaben haben sie? Wie wird mit ihnen gerechnet? |
| | Berufsbild Diakon/in soll vorkommen II |
| | AG f. Diakone/innen u. Gem.päd/innen VII |
| | Entwicklung eines Leitbildes für Diakone/innen zwischen VEDD und Nordkirche (s. Vorbild EKBO) II |
| | Der Begriff Diakon/in muss in der Verfassung festgelegt werden V |

Moderationskarten zum Thema Ausbildung/ Qualifikation:

| „Schätze“ | „Problemfelder“ |
|--|--|
| Ein/e Diakon/in ist immer doppelt qualifiziert in Nordelbien | FS-Ausbildung zum/zur Diakon/in gibt es nicht mehr II |
| Es gibt eine Ausbildung zur/zum Diakon/in | Finanzielle Beteiligung der |

| | |
|---|--|
| in Nordelbien | Ausbildungsstätten I |
| Interdisziplinär | Gegenseitige Anerkennung der VEDD Ausbildungsstätten I |
| Gute Generalausbildung, die qualifiziert (am Rauhen Haus) | Berufsbegleitende Ausbildung wird manchmal schief angesehen I |
| War sehr gut, existiert aber leider nicht mehr (GP)→ was geschieht in der Nordkirche? | Finanzierung der Ausbildung zum/zur Diakon/in nur zu 1/3 durch die NEK, Studierende müssen zahlen I |
| Hochschule Rauhes Haus ist eine gute | Die Ausbildung von Pastoren/innen muss hinsichtlich der personellen Veränderungen neu überdacht werden |
| Abgestimmte Vielfalt in der Ausbildung zur Tatverkündigung | Einheitlichere Ausbildungsstrukturen für Grundausbildung und für Quereinsteiger/innen |
| Doppelqualifikation BA/MA soziale Arbeit und Diakonie und Diakon/in IV | Staatl. Anerkennung? |
| Gemeinédiakon/in/, Erzieher/in, Gemeindepädagoge/in | Anerkennung als Diakon/in in NEK von „außerhalb“ I |
| | Es gibt keine Ausbildung in der Nordkirche zum /zur GP |
| | Fehlende Personal- und Organisationsentwicklung |

Moderationskarten zum Thema Fort- und Weiterbildung:

| „Schätze“ | „Problemfelder“ |
|---|---|
| Vielfältigkeit der Aus- und Fortbildungsstätten soll erhalten bleiben | Personalentwicklungsmanagement für die Berufsgruppen fehlt II |
| Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildung besteht und wird z. Zt. finanziert I | Arbeitsbelastung lässt keinen Raum II |
| Gute soz.-päd. Ausbildung, nicht nur theolog. Themen | Zusatzqualifikationen schlagen sich nicht in der Bezahlung nieder III |
| Fort- und Weiterbildung wird unterstützt | Fundraising- Selbstfinanzierung des Arbeitsbereiches I |
| NEK/KK ist Arbeitgeber, der Fort- und Weiterbildungen ideell und finanziell unterstützt | Das Ehrenamt muss gestärkt werden |
| | ...Für Diakone/innen? ...Müssen wir uns selbst kümmern → wenig Angebote |
| | Unterstützung der Berufsbiografischen Begleitung & Fortbildung durch Zahlung eines „Stationsgeldes“ an Diakonische Gemeinschaften II |

Die landeskirchlichen Vertreter/in äußerten sich zur beruflichen Situation der beiden Berufsgruppen ihrer jeweiligen Landeskirche. Insgesamt waren sich die Vertreter/in einig, dass Gemeindepädagogen/innen und Diakone/innen unverzichtbar sind in Kirche und Diakonie; beide Berufsbilder sich aber weiter profilieren müssen.

Im Anschluss an eine rege Diskussion über die zum Teil erheblichen Unterschiede in den erarbeiteten Themen, entwickelten die fast 50 Teilnehmenden Thesen, die nach ihrer Einschätzung wichtig sind für den Fusionsprozess.

Moderationskarten zum Thema Anstellungssituation:

„Da wollen wir hin!“:

- Personalentwicklungskonzept
- Absicherung der Stellen über Kreis/ Landeskirche (Finanzierungssystem)
- Stellenplan
- Einheitliches Tarifrecht für die Berufsgruppen inkl. Tarifautonomie

„Das muss geklärt werden/ beachtet werden!“

- Eingruppierung nach Erstberuf oder GP/D
- Wertschätzung des Berufsbildes

„So nicht!“

- Keine Kürzung und Befristung von Stellen aus finanziellen Gründen
- Mangelnde Wahrnehmung und Achtung diakonischer Kompetenzen

Moderationskarten zum Thema Berufliche Identität:

„Da wollen wir hin!“:

- Wir wollen eine berufsbezogene Arbeitsgruppe im Prozess zur Bildung der Nordkirche unter Beteiligung der drei Landeskirchen und der beiden Berufsgruppen

„Das muss geklärt werden/ beachtet werden!“

- Die Anerkennung und Förderung der Gemeinschaften muss gesichert sein!
- Ordination/ Einsegnung → kein Unterschied

„So nicht!“

- Wir wollen nicht, dass über uns verhandelt wird, sondern mit uns

Moderationskarten zum Thema Ausbildung/Qualifikation:

„Da wollen wir hin!“

- Kirche soll in Ausbildung investieren
- Vielfältige Ausbildung in beiden Berufsgruppen (FH/FS)
- Gegenseitige Anerkennung in Absprache des VEDD und KMA

„Das muss geklärt werden/ beachtet werden!“

- Wie soll eine Ausbildung aussehen?
- Begriffsbestimmung: GP/D.

- Gemeinschaftsbindung (muss von Gemeinschaften geklärt werden)

„So nicht!“

- Nur Ausbildung auf Hochschulniveau (*keine einheitliche Meinung, rege Diskussion*)
- Vollzeitbeschäftigung sichert Existenz nur bedingt

Moderationskarten zum Thema Fort- und Weiterbildung:

Diakone/innen und Gemeindepädagogen/innen gestalten die Nordkirche aktiv mit. Dazu nehmen Sie Angebote der Fort- und Weiterbildung gern wahr:

„Da wollen wir hin!“:

- Fort- und Weiterbildung in der Nordkirche sind zentral geregelt
- Es besteht eine Verpflichtung des/ der Mitarbeitende/n, sich fortzubilden
- Es besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers, der/ dem Mitarbeitenden Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen. Die Inhalte werden zwischen MA und Vorgesetzten in einem jährlich stattfindenden Personal-Entwicklungsgespräch abgestimmt. (Wenn nötig, wird die MAV eingebunden)
- Die Rolle der diakonischen Gemeinschaften als berufsbiografische Begleitung findet Berücksichtigung (s. „Stationsgeld“ EKBO)

Die Beauftragte, Diakonin Annegret Konrad, wird die Inhalte des Studientages an verantwortliche Stellen (Kirchenleitungen, Steuerungsgruppe) weiterleiten und das Gespräch suchen.

Sie appelliert an die Verantwortlichen, die Belange der Berufsgruppen im Fusionsprozess, auch im Sinne der Anstellungsträger, zu bedenken.

Ein weiterer Studientag ist geplant.

gez. Diakonin Annegret Konrad

10.05.2010