
Personalentwicklungskonzept für den Pfarrdienst in der EKvW bis 2030 – Sicherung der hauptberuflichen Begleitung der Ehrenamtlichen in der Evangelischen Kinder- und Jugendarbeit

Beschluss:

Die Jugendkammer bittet die Kirchenleitung, den Auftrag an die Arbeitsgruppe zur Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes für den Pfarrdienst dahingehend zu erweitern, dass unterschiedliche Modelle erarbeitet werden unter der Voraussetzung, dass eine Begrenzung der Besoldungs- und Versorgungsaufwendungen für Theologinnen und Theologen auf 45%, auf 47,5% oder auf 50% des Netto-Kirchensteueraufkommens festgelegt wird. Dabei muss deutlich werden, in welchen Jahren aufgrund der bereits eingegangenen Verpflichtungen diese Ziele nicht erreicht werden können. Nur die Veröffentlichung solcher Szenarien lässt eine am Kircbild der EKvW orientierte Beschlussfassung zu.

Begründung:

In ihrer Handreichung „Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen fördern und sichern – Die Zukunftsfähigkeit der Kirche stärken“¹ hat die Jugendkammer 2008 zum einen an die Feststellung der Landessynode 2002 erinnert „Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist eine Grundaufgabe von Kirche. Die Gestaltung dieses Handlungsfeldes gehört in die Mitte der Überlegungen zum Reformprozess ‚Kirche mit Zukunft‘“. Zum anderen hat sie drei unterschiedliche Modelle skizziert, wie in den Zeiten des Ab- und Umbaus der Aufgaben unserer Gemeinden die Evangelische Kinder- und Jugendarbeit erhalten und verstärkt werden kann.

Empirische Untersuchungen zeigen immer wieder, dass Evangelische Kinder- und Jugendarbeit dann erfolgreich ist, wenn sie die Perspektiven der Kinder und Jugendlichen ernst nimmt und sie als Akteure des Gestaltens der Arbeit versteht. Um gemeinsam etwas selbst bestimmt zu machen, kommen Kinder und Jugendliche und dafür finden sich auch immer wieder (jugendliche) Ehrenamtliche. Deutlich ist aber auch, dass Evangelische Kinder- und Jugendarbeit hauptamtliches Personal braucht: nicht um die Arbeit zu machen, sondern um sie zu ermöglichen – durch die Aus- und Fortbildung sowie die Begleitung der Ehrenamtlichen, aber auch durch das Erschließen von Ressourcen, z.B. durch politische Arbeit und Verwaltung.

Auf diesem Hintergrund hat die Jugendkammer die bisherigen Überlegungen für ein Personalentwicklungskonzept für den Pfarrdienst in der EKvW bis 2030 mit Interesse beobachtet. Sie begrüßt

¹ Die Handreichung ist im Internet verfügbar unter www.ev-jugend-westfalen.de in der Box Grundsätzliches

ausdrücklich den der Landessynode 2010 vorgelegten Zwischenbericht. Er trägt wesentlich dazu bei, Transparenz herzustellen. Diese Transparenz macht an einer zentralen Stelle (Abbildungen 11 und 12 auf S. 15 und S. 16) ein Problem deutlich, das die Jugendkammer ansprechen muss: Beträgt der Anteil der Pfarrbesoldungspauschale und der Pfarrbesoldungszuweisung im Jahr 2011 lt. dieser Tabellen ca. 45% an dem erwarteten Netto-Kirchensteueraufkommen, so steigt er bis zum Jahr 2030 auf ca. 57% an. Angesichts der unabwiesbaren Kosten zum Beispiel für die Gebäudeunterhaltung bedroht diese Entwicklung den für eine zukunftsfähige Kirche notwendigen Einsatz unterschiedlicher Berufsgruppen, unter anderem der für eine dauerhaft funktionierende Jugendarbeit erforderlichen hauptberuflichen Mitarbeitenden. Deshalb halten wir folgendes für notwendig.