



TOP 16

Zentrale Anstellung der Diakoninnen und Diakone

Bericht des Strukturausschusses

in der Sitzung der 15. Landessynode am 18. März 2017

Sehr geehrte Frau Präsidentin, hohe Synode!

Der Strukturausschuss hat sich in seinen Sitzungen vom 24.09.2015 und 30.11.2015, sowie vom 18.01.2016 und 28.10.2016 mit dem Antrag Nr. 25/15 beschäftigt. Hier der Wortlaut des Antrages:

„Die Landessynode möge beschließen:

Der Oberkirchenrat wird gebeten, die Diakoninnen und Diakone, die in Kirchengemeinden und Kirchenbezirken in unterschiedlichen Arbeitsfeldern Dienst tun, künftig bei der Landeskirche zentral anzustellen.

Begründung:

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass viele Kirchenbezirke Diakonatsstellen abgebaut haben, um Personalkosten zu sparen. Wenn der Diakonatsamt langfristig eine Perspektive haben soll, müssen diese Diakoninnen und Diakone zentral bei der Landeskirche angestellt werden. Nur so kann auch das Miteinander von Pfarramt und Diakonatsamt gestärkt werden und neben dem „Pfarrplan“ auch ein landeskirchlicher „Diakonatsplan“ entwickelt werden. Dass eine solche Zentralanstellung von Diakoninnen und Diakonen den Kirchensteuerverteilschlüssel wahrscheinlich zu Ungunsten der Gemeinden verschiebt, darf nicht von vornherein das Nachdenken über eine Zentralanstellung verhindern.“

Die mehrfache Beschäftigung mit diesem Antrag zeigt auf, wie komplex die Antragsstellung zu behandeln war. Hier soll ausdrücklich die gute Zusammenarbeit zwischen den Dezernaten 1,2,3 und 8, sowie die Vernetzung mit dem Strukturausschuss und dem Ausschuss für Bildung und Jugend gewürdigt werden.

Vorneweg: Der Strukturausschuss sah in der Bearbeitung nicht den Auftrag einer allgemeinen Grundsatzfragestellung zum Diakonatsamt. Vielmehr knüpfte die Behandlung an die Beschlüsse der 14. Landessynode an (siehe hierzu die Beschlüsse aus „Die Zukunftsfähigkeit des Diakonats“ vom 5. Juli 2013). Als Strukturausschuss sahen wir folgende Fragestellungen als leitend an:

1. Wie sind die Bedarfe und die aktuellen Entwicklungen in den Kirchenbezirken einzuschätzen (Stichwort: Diakonatsplan in den Kirchenbezirken)?
2. Wie sind die Erfahrungswerte mit bisherigen und zukünftigen Erprobungsmodellen (Stichworte: „Zentrale Anstellung über das Maßnahmenpaket I“; Erfahrungen aus der PSP der Religionspädagogischen Arbeit; Vorhaben des Flexibilisierungspaketes I-III)?
3. Wie verhält sich die Fragestellung zum PfarrPlan?

1. Wie sind die Bedarfe und die aktuellen Entwicklungen in den Kirchenbezirken einzuschätzen (Stichwort: Diakonatsplan in den Kirchenbezirken)?

Das Instrument der Personalstrukturübersicht befindet sich seit 2013 im Aufbau. Die dort bereits evaluierten Ergebnisse sind herausfordernd und auch besorgniserregend. Zum einen findet ein kontinuierlicher Stellenabbau in den Kirchenbezirken statt. Zum anderen werden von den 150 erfassten Gemeindediakonen 64 Personen in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Ähnlich wie bei den Religionspädagoginnen und Religionspädagogen und den Pfarrerinnen und Pfarrern stellt sich auch hier die Frage nach dem Nachwuchs. Gleichzeitig unterliegen diese Stellen jedoch auch der mittelfristigen Finanzplanung der Kirchenbezirke. Stellenwechsel und Ruhestandsbewegungen stellen jede Diakonenstelle in Frage.

13 Kirchenbezirke haben inzwischen einen Diakonatsplan erstellt. Der Strukturausschuss wünscht sich dies für alle Kirchenbezirke. In den gegebenen Plänen spiegeln sich neben inhaltlichen Konzeptionen zwei Brennpunkte wieder: Die Frage nach einer berufsbiografisch orientierten Personalentwicklung für Diakoninnen und Diakone, sowie der die Sorge um den Erhalt attraktiver und verlässlicher Aufgabenbeschreibungen für angehende und wechselwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Kirchenbezirk mit mehreren Stellen im Diakonatsplan kann hier in der Personalplanung Akzente setzen. Kirchenbezirke mit nur bis zu drei Diakonenstellen fällt dies deutlich schwerer, insbesondere, wenn diese ausschließlich in der Jugendarbeit verortet sind. Wichtig wurde uns als Strukturausschuss, dass das Instrument der Personalplanung – und somit eines Diakonatsplanes auf Kirchenbezirksebene – unbedingt weiterhin gefördert werden sollte.

2. Wie sind die Erfahrungswerte mit bisherigen und zukünftigen Erprobungsmodellen (Stichworte: „Zentrale Anstellung über das Maßnahmenpaket I“; Erfahrungen aus der PSP der Religionspädagogischen Arbeit; Vorhaben des Flexibilisierungspaketes I-III)?

Ein übergeordneter Diakonatsplan macht aus mehrfachen Gründen Sinn. Ob dies jedoch gleichzeitig mit einer zentralen Anstellung verbunden sein muss, ist fraglich. In der Diskussion des Strukturausschusses wurde zum einen deutlich, dass aus inhaltlich konzeptionellen Gründen ein „Mix von Anstellungsmodellen“ auch mittelfristig der richtige Weg zu sein scheint. Insbesondere, wenn wir landeskirchliche Erprobungsmodelle im Bereich der zentralen Anstellung vorweisen können. Durch das Maßnahmenpaket aus den Beschlüssen aus dem Jahr 2013 kann die Landeskirche als Anstellungsträger für 15 Diakone/Diakoninnen auftreten. Dies ermöglicht einen erheblichen personalentwicklungsmäßigen Spielraum. Neben den Erfahrungen im religionspädagogischen Bereich verspricht sich der Strukturausschuss jedoch wichtige Erkenntnisse aus der Umsetzung der Flexibilisierungspakete I-III. Zusammen mit dem Maßnahmenpaket können wir hier von stufenweise bis zu 30 weiteren Diakonenstellen über eine zentrale Anstellung ausgehen. Diese Maßnahme – auch im Zusammenspiel des Projektes „Gelebtes Evangelium“ – stellt eine Maßnahme in der landeskirchlichen Personalentwicklung dar, die kaum zu unterschätzen ist, und in Anspruch genommen werden sollte. Wenn wir hier von 45 Vollstellen sprechen, ist dies immer im Zusammenhang mit verschiedenen Anstellungsvarianten zu bedenken. So können Sharingmodelle mit der religionspädagogischen Arbeit, mit Teilzeitaufträgen oder frei finanzierten Anteilen in der Summe eine wesentlich höhere „pro Kopf“ – Entwicklung mit sich führen.

3. Wie verhält sich die Fragestellung einer zentralen Anstellung zum Pfarrplan?

Das vom Oberkirchenrat aufgelegte Programm welches den Gedanken einer zentralen Anstellung mit sich führt, nennt sich „Befristetes Entlastungs-Sicherungs- und Flexibilisierungspaket“. Im Rahmen des Paketes III werden hier 30 befristete Stellen für Diakoninnen und Diakone konzipiert. Dies legt den unmittelbaren Zusammenhang mit dem Pfarrplan nahe. Doch ein genauerer Blick in die Konzeption der Pakete I-III zeigt, dass es hier keineswegs darum geht, dass das Berufsbild des/der Diakons/Diakonin zum Lückenfüller für den Pfarrplan wird. Vielmehr steht das Stichwort „Flexibilisierung“ im Vordergrund. Der Diakonatsplan gibt unserer Kirche sein unverwechselbares und unaufgebbares Gesicht. Der Flexibilisierungsgedanke nimmt allerdings die Tendenz ernst, dass durch den Pfarrplan der Rückzug der Kirche aus den öffentlichen Räumen zunehmen wird. Der

damit verbundene Verlust an Kontaktflächen und Begegnungsgelegenheiten kann durch einen diakonischen Bewusstseinswandel in unserer Kirche abgefedert werden. Die Sozialräume Schule und Kita sind hier nur zwei kleine Beispiele, die auch diakonisch gefüllt werden können. Hier ist nicht zwingend der Pfarrer anzusiedeln. Begegnungsanlässe im sozialen Raum können auch durch kreative neue Modelle des Diakonates gefördert werden. Durch den PfarrPlan werden Möglichkeiten reduziert, dass Pfarrer und Pfarrerrinnen Beziehungen fördern und pflegen. Die Idee des „gelebten Evangeliums“ könnte sich durch flexible Weiterentwicklungen des Diakonates bestätigen. Spätestens auf den zweiten Blick wirkt dies freilich auch als Entlastung auf den Pfarrdienst.

Der Strukturausschuss wirbt um die Zustimmung des Flexibilisierungspaketes III aus den benannten Gründen. Dazu im nächsten TOP nochmals mehr. In Bezug auf den Antrag Nr. 25/15 ist jedoch die Einsicht entstanden, dass die benannten Erprobungsräume ausreichend Fläche für eine umfangreiche, und aus unserer Sicht unbedingt nötige Evaluation bieten. Alle Maßnahmen zusammen bewirken eine landeskirchliche Personalentwicklungsmaßnahme von 45 zentralen Anstellungsteilen für Diakoninnen und Diakone. Hinzu kommt der Eindruck, dass inhaltliche und konzeptionelle Arbeit in den Kirchenbezirken durchaus konstruktiv vorangebracht werden, mitunter gute Diakonatspläne erarbeitet wurden und die Gestaltungshoheit auch zukünftig den Kirchenbezirken nicht einfach entzogen werden sollte. Rechnerisch gilt: Den zu erwartenden dezentralen 64 Abgängen in den Ruhestand und die daraus entstehende planerische Unsicherheit, stehen 45 zentral angestellte Diakoninnen/Diakone gegenüber. Und doch soll gleichzeitig deutlich das Signal an die Kirchenbezirke gesandt werden: Nehmt auch weiterhin Eure Verantwortung wahr, und stellt Diakoninnen und Diakone an. Die Evaluation ermöglicht jedoch zur gegebenen Zeit das Thema der zentralen Anstellung neu aufzugreifen.

Der Strukturausschuss bittet den vorliegenden Antrag Nr. 25/15: Zentrale Anstellung der Diakoninnen und Diakone daher nicht weiter zu verfolgen, und bringt folgenden Antrag nach allen Beratungen mit den Dezernaten und dem Ausschuss für Bildung und Jugend dafür ein, Antrag Nr. 02/17: Erprobung einer zentralen Anstellung von Diakoninnen und Diakonen.

Die Landessynode möge beschließen:

Der Oberkirchenrat wird gebeten, die Diakoninnen und Diakone, die in Kirchengemeinden und Kirchenbezirken in unterschiedlichen Arbeitsfeldern Dienst im Rahmen der Sicherheits-, Entlastungs- und Flexibilisierungspakete I bis III tun, zentral bei der Landeskirche anzustellen. Dieser Prozess ist geeignet zu begleiten und zu evaluieren, bevor weitreichende Entscheidungen getroffen werden. Von einer generellen Ausweitung der Zentralen Anstellung wird zum jetzigen Zeitpunkt abgesehen.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Vorsitzender des Strukturausschusses, Matthias Hanßmann