Handlungsfeld hauptamtliche Dienste

0. Zusammensetzung

Mitarbeit im Team:
Hans-Martin Hoyer, Bianca Heske, Matthias Kapp, Katja Leonhardt, Katharina Sautter Yvonne Richter, Wilfried Röcker, Prof. Christof Voigt, Frank Weigele, Philipp Züfle
Mit einem herzlichen Dank für ihre Mitarbeit aus dem Team wieder ausgeschieden:
Lena Dignus, Dominic Kirchner-Schmidt

1. Was bisher geschah

1.1. Studientag Berufsbild im September 2022

Die Veranstaltung fand in Kooperation mit THR, KOD, BDO und Gemeindeberatung statt und war ein Ergebnis der Beschlüsse der SJK zum Bericht der Zukunftswerkstatt. Dies war für uns als Handlungsfeld ein guter Einstieg in die Arbeit.

1.2. Antrag zur Einrichtung einer Personalstelle „Personalreferent:in"

Im Team der Projektgruppe hauptamtliche Dienste war sehr schnell klar, dass die Begleitung in allen Personalfragen und vor allem auch im Bereich des Recruitings eine Professionalisierung braucht. Ähnlich wie die EmK in der ZK eine Gehalts- und Versorgungskasse hat und die JKs ihre Konferenzgeschäftsstellen betreiben, braucht auch die Personalverwaltung eine Professionalisierung.
Dieser Antrag wurde zur SJK im Dezember gestellt. Folgendes wurde beschlossen: *„Zur Professionalisierung beschließt die SJK die Einrichtung der Stelle einer Personalreferentin/eines Personalreferenten. Ein konkreter Umfang und die Finanzierung der Stelle wird im Gesamtprozess der „Zentralen Dienste" in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe und der BfA entwickelt und der ordentlichen SJK 2023 vorgelegt."* Bei der SJK im Juni 23 ist dies nun umzusetzen.
Es gibt eine ausführliche Stellenbeschreibung. Wer sie lesen möchte, findet sie auf der Homepage des Changeprozesses zum Download: https://www.emk-sjk-change.de/
im Folder „Hauptamtliche Dienste" (ganz nach unten scrollen bis zum Feld „Materialien")

1.3. Rückmeldungen aus den Hearings und Distriktsversammlungen

Wir sind dankbar für die Rückmeldungen aus den Hearings und Distriktsversammlungen. Sie sind in unsere Arbeitsergebnisse, die wir nun der SJK vorlegen eingeflossen.

2. Woran wir arbeiten:

Die Ergebnisse unserer Arbeit stellen wir in den folgenden Punkten (2.1 bis 2.3) vor. Bei unseren Treffen haben wir festgestellt, dass wir für zwei unterschiedliche Szenarien hilfreiche Perspektiven brauchen: (1) Wie wird die Arbeit der Hauptamtlichen in etwa 10 Jahren aussehen, wenn die Babyboomer alle im Ruhestand sind. Und (2): wie wird die Arbeit in ein bis zwei Jahren aussehen, wenn wir uns mitten im Change-Prozess befinden und es noch relativ viele pastorale Kräfte gibt. Die erste Perspektive (die Arbeit in multiprofessionellen Teams in 10 Jahren) bearbeiten wir im Punkt eins. Die zweite Perspektive (Der Wandel der pastoralen Dienste im Change-Prozess) behandeln wir im Punkt zwei. Im dritten Punkt schlagen wir Standards vor, wie Teamarbeit aussehen soll. Das gilt für alle beiden Phasen.

2.1. Die Arbeit in multiprofessionellen Teams

Wer das ausführliche Papier, das dazu erarbeitet wurde, lesen möchte und auch einzelne exemplarische Stellenbeschreibungen ansehen möchte, findet diese bei den Materialien der hauptamtlichen Dienste zum Download: https://www.emk-sjk-change.de/
Durch das Hinzukommen von Hauptamtlichen mit anderen Professionen wird es zukünftig in drei Arbeitsbereichen die Möglichkeit geben, hauptamtliche Stellen zu besetzen (natürlich kann eine größere Bezirkseinheit bestimmte Dienste auch ehrenamtlich besetzen – das wird am Ende je nach Bezirk unterschiedlich sein. Die SJK beschließt ein umlagefinanziertes Stellenkontingent. Die Entscheidung über die prozentuale Besetzung der verschiedenen HA Stellen liegt beim Bezirk)
Für folgende Beauftragungen können hauptamtliche Dienste geplant werden:

- Hauptamtliche Dienste mit pastoraler Beauftragung
- Hauptamtliche Dienste mit administrativer Beauftragung
- Hauptamtliche Dienste mit gemeindepädagogischer Beauftragung

In allen Bereichen werden Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen arbeiten. Ebenso in unterschiedlichen Teil- oder Vollzeitanstellungen. Auf der Homepage des Change-Prozesses wird vorgestellt, wie multiprofessionelle Teams zusammengestellt sein könnten. (Anlage 1)
Wichtig sind folgende Fragen:
1. Wie entstehen solch multiprofessionelle Teams?
2. Wie soll die Eingruppierung in die bestehende Gehaltsstruktur nach AVR-EmK umgesetzt werden?
Beide Fragen sind noch nicht abschließend behandelt. Erste Ideen und Vorschläge von unserem Handlungsfeld müssen noch mit den Handlungsfeldern Finanzen und Struktur besprochen werden. Ziel ist, zur SJK 2024 entsprechende Beschlüsse vorzulegen.
Derzeit gibt es aber schon Neuanstellungen von Menschen, die vor allem im administrativen Bereich arbeiten. Wir sollten darum sehr schnell eine geeignete Kraft aus dem Bereich des Personalmanagements finden, um Stellenbeschreibungen, Recruiting und Anstellungsgespräche professionell zu unterstützen. (siehe dazu auch die PDF Anlage 2).
Zum Verfahren selbst gibt es im Papier eine ausführliche Darstellung in 17 Schritten, wie künftig eine Anstellung von der Stellenbeschreibung über die Ausschreibung, das Bewerbungsverfahren, die Einstellung und Einarbeitung ablaufen soll.
Ebenso findet sich in dem Papier auch eine Beschreibung, wie künftig intern Stellen ausgeschrieben und neu besetzt werden können. Dies ist auch als eine erste Vorarbeit zum Thema Dienstzuweisungen zu verstehen. Darum bitten wir um Beachtung des ausführlichen Papiers.

2.2. Der Wandel der Pastoralen Dienste im Change-Prozess

Auch hierzu findet sich eine ausführliche Darstellung auf der Internetseite: https://www.emk-sjk-change.de/ (PDF Anlage 3). Dieser zweite Punkt legt die Perspektive auf die Zusammenarbeit in den nächsten Jahren, solange es noch „viele“ Pastor:innen gibt.
Aufgrund der Rückmeldungen bei den Hearings und Distriktsversammlungen nehmen wir von den dort vorgeschlagenen Titeln wieder Abstand (Leitende:r Pastor:in, Pastor:in in der Nähe, Pastor:in an neuen Orten, Pastor:in im Sonderdienst). Die Abgrenzung wurde als zu statisch empfunden und zu wenig flexibel. Wir empfehlen aber dringend (siehe Antrag), dass Pastor:innen, die in größeren Bezirkseinheiten miteinander zu arbeiten beginnen, Schwerpunkte beschreiben, die sich dann auch in einer möglichst konkreten Arbeitsplatzbeschreibung (incl. Zeitaufwand für die verschiedenen Bereiche) darstellen. Vier unterschiedliche Aufträge können unseres Erachtens in der Arbeit beschrieben werden. Gleichwohl gehören andere Aufträge (wie z.B. Gottesdienste halten) zum Auftrag aller Hauptamtlichen im pastoralen Dienst, wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung. Wir haben solche Arbeitsplatzbeschreibungen exemplarisch vorgenommen. Sie finden sich auf der Homepage des Change-Prozesses. Uns ist klar, dass wir das als Pastor:innen nicht gewohnt sind, sind aber davon überzeugt, dass uns das hilft, um unsere Arbeit einzugrenzen und auch zu evaluieren. Bei den Zeiten gilt ein Jahresgesamtdurchschnitt. Wir gehen von einer 40-Stunden Woche aus (siehe dazu die ausführliche Erklärung im Papier zum Download). Wenn zukünftig mit weiteren Professionen in multiprofessionellen Teams gearbeitet wird, sind Arbeitsplatzbeschreibung ein wichtiges Hilfsmittel um Schwerpunkte zu setzen, damit nicht weiterhin alle alles machen.
Vier unterschiedliche Aufträge können nach unserer Ansicht in einer größeren Bezirkseinheit im Blick auf die pastoralen Dienste beschrieben werden. Möglicherweise werden manche davon auch ehrenamtlich besetzt oder später (spätestens in zehn Jahren) von Menschen mit anderen Professionen.

- Pastor:in mit Auftrag zur Leitung
- Pastor:in mit Auftrag zur Seelsorge und Begleitung
- Pastorin mit Auftrag an neue Orte

- Pastorin mit Auftrag für Zielgruppen (z.B. Jugend, Radio, Diakonie, Suchthilfe, Bildung etc.)

Wichtig erscheint uns eine Umsetzung von Anfang an: Beginnen Pastor:innen im Team in einer größeren Bezirkseinheit zusammen zu arbeiten, müssen die Aufträge möglichst konkret beschrieben und aufgeteilt werden. Das ist Aufgabe und Prozess des sich neu bildenden Teams. Auch dass sie nach einem Jahr evaluiert und korrigiert werden. Wir können uns auch eine zeitliche Begrenzung der Aufträge vorstellen (z.B. ein Jahrviert), um die Durchlässigkeit und die Möglichkeit zum Wechsel zu garantieren. Dass diese Klärung beim Teambuilding sorgfältig bearbeitet werden muss, erscheint uns als ein bedeutender Faktor für eine gelingende Zusammenarbeit in größeren Bezirkseinheiten.
Zwei ganz grundsätzliche Fragen entstehen beim Arbeiten an diesem Thema:
1. Wenn pastorale Beauftragungen von Menschen mit ganz unterschiedlicher Ausbildung übernommen werden, vom Ordinierten Ältesten mit abgeschlossenem Theologiestudium bis zum/zur Laienprediger:in mit Dienstzuweisung, wer von ihnen soll und darf sich dann in Zukunft „Pastor:in" nennen?
2. Welche Rolle spielt die Ordination?
In unserem Papier finden sich dazu konkrete Vorschläge. Ganz kurz sei die Empfehlung des Handlungsfeldes auf diese beiden grundsätzlichen Fragen hier skizziert:
1. Die Bezeichnung „Pastor:in" beschreibt ein Mandat (einen Auftrag) und nicht (mehr) eine Lizenz (eine Qualifizierung). Qualifizierungen für HA-Dienste mit pastoraler Beauftragung (Pastor/Pastorin) sind: Studium der Theologie mit Master- oder vergleichbarem Abschluss, abgeschlossenes theologisches Bachelorstudium; abgeschlossener Theologischer Grund- und Aufbaukurs der EmK oder mindestens gleichwertige andere theologische Ausbildungen. Darüber sollten wir als Kirche miteinander diskutieren. Die THR betont, dass die EmK (im Verbund mit anderen Kirchen) derzeit im Regelfall an einem Theologiestudium mit Masterabschluss als Voraussetzung für den pastoralen Dienst (Pastor/Pastorin) festhält.
2. Ordination als Empowerment für alle Pastor:innen: Menschen, die hauptamtliche Dienste mit pastoraler Beauftragung übernehmen, werden für diese Arbeit ordiniert. Die Wahl zur/zum Ältesten wird deutlicher abgetrennt. Es gibt keinen automatischen Zusammenhang außer dem, dass jemand, die/der zur/zum Ältesten gewählt wird, auch ordiniert sein soll.

Wir sind diesbezüglich sehr gespannt auf die Gespräche bei der SJK. Auch der „Tag der Hauptamtlichen am 20./21.6.2023 dient hier der Meinungsbildung. Grundlage für die Diskussion ist die „Konzeption zur zeitgemäßen Neuordnung des hauptamtlichen pastoralen Dienstes der SJK", die sich als PDF, unter www.emk-sjk-change.de zum Download findet.

2.3. Standards für Teamarbeit

Ab wann ist ein Team ein Team?
Es reicht nicht, wenn das Dach, unter dem man arbeitet (ehrenamtlich oder hauptamtlich) dasselbe, sprich in unserem Fall eine größere, neu gebildete Bezirkseinheit ist.
Es kommen unterschiedliche Vereinbarungen über die Zusammenarbeit hinzu:
1. Inhaltliche Vereinbarungen (gemeinsame Ziele)
2. Strukturelle Vereinbarungen (Arbeitsweise, Verantwortlichkeiten)
3. Werteorientierte Vereinbarungen (Kultur und Haltung im Team, Umgang, Kommunikation)
In diesem Sinne arbeiten schon jetzt viele Teams in unseren Gemeinden. Zu jeder Vereinbarung wird es in einem Team regelmäßig Klärungsbedarf geben, um weiter gut zusammen zu arbeiten. Unsere Standards, die wir hier vorstellen beziehen sich auf die Teamarbeit unter Hauptamtlichen. Zunächst mit dem beginnenden Prozess des Changes im Team von (vor allem) Pastor:innen, später dann immer mehr in multiprofessionellen Teams, die je nach Aufgabenstellung und Projekt auch interprofessionell zusammenarbeiten werden.
Zu folgenden Punkten legen wir Standards fest (siehe extra die ausführliche PDF):
1. Teamentwicklung zu Beginn
Klausur an anderem Ort; 4 Tage; Externe Begleitung; Ziel: Arbeitsweise wird gemeinsam definiert;

Evaluation nach einem Jahr

2. Teamvereinbarungen zu den gemeinsamen Werten

Vertrauen; Wertschätzung; offene Kommunikation; auf Augenhöhe miteinander arbeiten; ressourcenorientiert arbeiten; guter Umgang mit Kritik, gelebte Fehlerfreundlichkeit

3. Regelmäßige Supervision (extern)

Fallbesprechung und Team-Themen; 4x pro Jahr – bei Konflikten öfter - à mindestens 3 Stunden

4. Jährlich eine Klausur (jährlich / 2 Tage)

Wo stehen wir im Blick auf die Ziele und auf die Arbeitsweise? Passt meine Rolle im Team? Passt unsere vereinbarte Arbeitsweise?

5. Regelmäßige Dienstbesprechungen

14-tägig ein halber Tag oder wöchentlich zwei Stunden (klärt das Team selbst); Absprachen im Blick auf die To-do-Liste und den Prozess; ein Ergebnisprotokoll sichert die Absprachen; Kollegiale Beratung; mindestens 1x im Quartal erweiterte Dienstbesprechung mit den Ehrenamtlichen, die Leitungsverantwortung auf der größeren Bezirkseinheit übernommen haben.

Teamleitung:

Dass ein Team eine Leitung braucht und ein Team sich darauf verständigen muss, wer diese übernimmt ist unbestritten. Ebenso die Feststellung, dass Teamleitung ein wesentlicher Faktor ist, ob Teamarbeit gelingt oder nicht. Wir wollen hier darum in Kürze festhalten, was ein:e Pastor:in mit dem Auftrag zur Leitung im Blick haben sollte und welch Kompetenzen erwartet werden:

Aufgaben:

Entwicklung und Umsetzung der strategischen Ziele; Begleitung der einzelnen Hauptamtlichen; Unterstützungssysteme einbinden; Teamentwicklung voranbringen; Gesamtkirchliche Prozesse im Blick haben

Kompetenzen:

Kenntnisse in Gruppendynamik; Konfliktfähigkeit; motivierend und werbend an Visionen arbeiten können; Gesprächsführung; Moderation; arbeitsrechtliches Knowhow; hohe analytische Kompetenz; Selbstreflektion

Persönlichkeit:

Hohe persönliche Autorität (erworben durch Ausbildung, Erfahrung, Wissen, Nähe, Vorbild);
Hohe persönliche Integrität (echt, verlässlich, mit hoher Identifikation für die Arbeit);

Ständiges Augenmerk auf fünf Punkte:

(1) Vertrauen erzeugen und erhalten, (2) Kommunikation verbessern, (3) Denkgebäude öffnen, (4) Verständigung herstellen, (5) Macht arrangieren

3. Unsere Anträge

3.1. Einrichtung der Stelle eine Personalreferentin / eines Personalreferenten

Zur Professionalisierung der Personalverwaltung setzt die SJK ihren Beschluss vom Dezember wie folgt um: die Einrichtung der Stelle einer Personalreferentin / eines Personalreferenten erfolgt zu 100%, Tarif nach AVR EmK EG 9 (Brutto – incl. Arbeitgeberkosten: 55.000 bis 65.000 Euro/Jahr). Grundlage ist die Stellenbeschreibung des Handlungsfeldes „Hauptamtliche Dienste“. (siehe extra PDF zum Download).

3.2. Multiprofessionelle Teams entwickeln sich in drei Arbeitsbereichen

Wenn größere Bezirkseinheiten damit beginnen in multiprofessionellen Teams zu arbeiten, sind Arbeitsplätze in drei Bereichen denkbar: 1. HA-Dienste mit pastoraler Beauftragung; 2. HA-Dienste mit administrativer Beauftragung; 3. HA-Dienste mit gemeindepädagogischer Beauftragung. Stellenausschreibung, Bewerbungsgespräche, Besetzung, Einstellung und Einarbeitung geschehen in enger Zusammenarbeit dem/der Pastor:in mit dem Auftrag zur

Leitung, der Personalreferentin / dem Personalreferenten, der Superindendentin / dem Superintendent.

3.3. Aufteilung der pastoralen Tätigkeit in unterschiedliche Aufträge

Beginnt die Zusammenarbeit in einer größeren Bezirkseinheit klären die Hauptamtlichen mit pastoraler Beauftragung ihre Zusammenarbeit anhand der vorgeschlagenen Schwerpunkte. (1) Pastor:in mit Auftrag zur Leitung; (2) Pastor:in mit Auftrag zu Seelsorge und Begleitung; (3) Pastor:in mit Auftrag an neue Orte; (4) Pastor:in mit Auftrag für Zielgruppen.
Die Vorlagen der Arbeitsplatzbeschreibungen (incl. Zeiten) dienen zur Orientierung.

3.4. Festlegung der Standards zur Teamarbeit

Die unter 2.3. gelisteten Standards für Teamarbeit und die Beschreibung der Aufgaben und nötigen Kompetenzen einer Teamleitung gelten als verbindlich, wenn auf einer größeren Bezirkseinheit ein Team mit der Arbeit beginnt.

4. Was noch kommen kann

Im nächsten Konferenzjahr stehen folgende Klärungen an, die in Kooperation mit anderen Handlungsfeldern der SJK zum Beschluss vorgelegt werden:

4.1. Entwicklung eines Gehaltssystems in den multiprofessionellen Teams

Als Kirche stellen wir Menschen im Tarifsystem AVR-EmK an. Wir kennen darin – je nach Arbeitsplatzbeschreibung eine Eingruppierung in den Gruppen EG 7 bis EG 10. Für geringfügig Beschäftigte gibt es im Tarifsystem einen festgelegten Mindestlohn. Welche Arbeitsplatzbeschreibung wird sich auf welche Eingruppierung beziehen? Wie sollen sich die Versorgungsleistungen von den Ältesten und Lokalpastor:innen nach dem Changeprozess zum AVR-EmK verhalten? Erste Ideen dazu sind bereits im Papier zu den pastoralen Diensten zu finden. Wir werden mit den Handlungsfeldern Struktur und Finanzen an diesem Thema weiterarbeiten. Zu diesem Thema gehört auch das Stichwort „Anreizsysteme". Hierzu werden wir über Distriktsversammlungen und Hearings Rückmeldungen sammeln und der SJK ein Vorgehen empfehlen.

4.2. Entwicklung eines transparenten Dienstzuweisungssystems, das zur Arbeit in multiprofessionellen Teams passt

Wie werden zukünftig Stellen auch intern ausgeschrieben und in welchem Maße wird es in multiprofessionellen Teams möglich sein, sich auf andere Stellen zu bewerben? Gilt das nur für Hauptamtliche, die sich nicht im pastoralen Dienst befinden? Gibt es für Pastor:innen ein Verfahren, das eine eigene Bewerbung ermöglicht bei gleichzeitiger Gültigkeit eines Prinzips der Dienstzuweisung? Wie kann das in Zukunft aussehen?
Hier haben wir vor, mit dem Bischof, dem Kabinett und der Kommission für ordinierte Dienste zusammen zu arbeiten.

4.3. Einarbeitung und Begleitung der verschiedenen Arbeitsbereiche

Die Regelungen der Begleitzeit werden derzeit schon überarbeitet. Darüber hinaus gilt es aber auch in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen (pastoral, administrativ, gemeindepädagogisch) die Einarbeitung und Begleitung/Weiterbildung neu zu strukturieren. Wie könnten sich die Arbeitsbereiche über die größeren Bezirkseinheiten hinaus miteinander verknüpfen? Welche Schulungsangebote sind nötig? Wie sieht eine Einarbeitung aus, auch wenn es danach keine Beurteilung der Person geben wird (wie bei den Pastor:innen auf Probe)? Wer ist dafür verantwortlich? Wie wird berufliche Weiterbildung für alle Arbeitsbereiche finanziert?
Hier ist eine Zusammenarbeit mit KThP und KoD notwendig.

4.4. Führungskultur

Welche theologischen Prinzipien leiten uns bei der Beschreibung einer Führungskultur? Was für eine Führungskultur wollen wir als Konferenz in unserer Kirche etablieren? Wie können wir sie kommunizieren und leben? Für welche Systeme brauchen wir eine Mitarbeiter:innenvertretung?

5. Anlagen

Anlage 1: Die Arbeit in multiprofessionellen Teams
Anlage 2: Antrag und Stellenbeschreibung einer Personalreferentin / eines Personalreferenten
Anlage 3: Konzeption einer zeitgemäßen Neuordnung der pastoralen Dienste in der SJK
Anlage 4: beispielhafte Arbeitsplatzbeschreibungen
Anlage 5: Standards für Teamarbeit