

Ausschuss der Kirchenleitung „Seelsorge und Beratung“

Stellungnahme zum Personalentwicklungskonzept

Der Ausschuss der Kirchenleitung „Seelsorge und Beratung“ war mit zwei Ausschussmitgliedern, Pfarrerin Henz-Gieselmann und Pfarrer Radix auf dem Konsultationstag am Mittwoch, den 01.12.2010 im Reinoldinum in Dortmund vertreten. Ebenfalls anwesend waren das Kirchenleitungsmitglied Pfarrerin Worms-Nigmann und die Dezernentin für Seelsorge Landeskirchenrätin Schibilsky sowie der Vorsitzende des Ausschusses, Superintendent Dr. Beese. Der Ausschuss hat in seiner ordentlichen Sitzung am 03.12.2010 im Haus landeskirchlicher Dienste in Dortmund ausführlich über den Bericht der Arbeitsgruppe Personalentwicklungskonzept und über die mündlichen Berichte der o. g. Teilnehmenden vom Konsultationstag beraten. Er kommt mit dieser Stellungnahme der mündlichen Aufforderung der Arbeitsgruppe Personalentwicklung zum Abschluss des Konsultationstages nach. Zugleich erfüllt er damit seine Aufgabe, für das Handlungsfeld Seelsorge und Beratung an der Vorbereitung der Entscheidungen der Kirchenleitung mitzuwirken.¹ Als Ergebnis seiner Beratungen richtet der Ausschuss der Kirchenleitung „Seelsorge und Beratung“ die folgenden Empfehlungen über die AG Personalentwicklungskonzept an die Kirchenleitung:

Grundsatz

Seelsorge und Beratung sind gleichermaßen Auftrag der gesamten Kirche an Gemeindegliedern und an nicht zur Kirche Gehörenden.² Die Evangelische Kirche von Westfalen übt entsprechend ihrem Selbstverständnis Seelsorge in besonderer Weise u. a. in Kirchengemeinden, Krankenhäusern, Altenheimen und Beratungsstellen³. Die allgemeine Verpflichtung der ganzen Kirche zur Seelsorge bleibt davon unberührt. So hat die Kirche auf allen Ebenen (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche) ein besonderes Handlungsfeld „Seelsorge und Beratung“ gebildet.⁴ Auf diesem Handlungsfeld arbeiten unterschiedliche Professionen zusammen. Die Qualität ihrer Zusammenarbeit zu entwickeln ist eine gesamtkirchliche Leitungsaufgabe.⁵ Zeugnis und Dienst der Evangelischen Kirche geschehen in der Verantwortung gegenüber den (ehemaligen, gegenwärtigen, zukünftigen und potentiellen) Mitgliedern der Kirche.⁶ Organisations- und Personalentwicklung im Handlungsfeld Seelsorge und Beratung stehen immer im Zusammenhang mit der Zeugnis- und Dienstgemeinschaft der ganzen Kirche.⁷

Empfehlungen

1. Ein *Personalentwicklungskonzept* für den Pfarrdienst in der Kirche geht über ein allgemeines Personalplanungs- oder Personalverwaltungskonzept hinaus. Ein kirchliches Personalentwicklungskonzept beachtet zwar *notwendig* bezifferbare sozial- und finanzstatistische Werte, die

¹ (Art. 142 (3) KO): Die Kirchenleitung kann zur Vorbereitung ihrer Entscheidungen Ausschüsse bilden, soweit für das Sachgebiet nicht Ständige Ausschüsse der Landessynode bestehen.) Im Ausschuss sind Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Ämter und Werke vertreten. Ein Ständiger Ausschuss zur Organisations- und Personalentwicklung in der Seelsorge und Beratung besteht nicht.

² In der Seelsorge nimmt *die Kirche* ihren Dienst am Wort und durch Zuspruch und Tröstung, Ermahnung und Warnung wahr. *Alle Gemeindeglieder tragen füreinander seelsorgliche Verantwortung*; insbesondere sollen die Pfarrerinnen und Pfarrer, Presbyterinnen und Presbyter und *alle anderen zum Dienst in der Kirche Berufenen* das seelsorgliche Gespräch mit den Gemeindegliedern und *nicht zur Kirche Gehörenden* suchen. (Art 188 KO)

³ „Seelsorge geschieht in Gemeinden, Krankenhäusern, Altenheimen und Beratungsstellen.“ Unser Leben, Unser Glaube, Unser Handeln, 2004, S. 5 „Wir begleiten die Menschen. Weil Gott uns Menschen liebt und für uns sorgt, bieten wir als seine Kirche Lebensbegleitung an. Mit Seelsorge und Beratung sind wir den Menschen nahe und stellen uns an ihre Seite. Wir sprechen mit ihnen über Gott und die Welt, bieten Gelegenheit zum Innehalten und Aufatmen und begleiten sie in ihren Freuden und Sorgen in unseren Gebeten.“ Ebd., a.a. O., S. 22.

⁴ „Die Handlungsfelder sind: 1. Gottesdienst, Kirchenmusik und Kultur, 2. Seelsorge und Beratung, 3. Diakonie und gesellschaftliche Verantwortung, 4. Mission und Ökumene, 5. Bildung und Erziehung, 6. Leitung und Verwaltung.“ Aufgaben und Ziele in der EKVW, Bericht der Kirchenleitung über die Bearbeitung des Auftrags der Landessynode 2006 (Beschluss-Nr. 246), S. 11f.

⁵ „Es geht darum, eine Struktur des Miteinanders zu finden, in der die jeweiligen Besonderheiten anerkannt und wertgeschätzt werden und eine an den gemeinsamen Grundaufgaben ausgerichtete Kooperation der Gruppen untereinander möglich wird.“ In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten, Landessynode EKVW 2005, Beschluss Nr. 178, S. 207-209.

⁶ „Die verfasste Kirche hat eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Mitgliedern. Ein wesentlicher Aspekt des Handelns der Kirche ist deshalb die Mitgliederorientierung – verstanden als Orientierung an den Mitgliedern genauso wie als Orientierung der Mitglieder.“ Mitgliederorientierung als Leitbegriff kirchlichen Handelns. (Arbeitshilfe der EKVW 1/2005, S. 7)

⁷ „Um ihrem Auftrag nachzukommen, richtet die Kirche Ämter und Dienste ein. Durch ihren Auftrag unterscheidet sich die Kirche von privaten Unternehmen und Vereinen ebenso wie von staatlichen und kommunalen Behörden. Sie hat dementsprechend auch eigene Leitungs-, Kooperations- und Kommunikationsstrukturen zu entwickeln. [...] Wir gestalten systematische und planmäßige Personalentwicklung.“ (Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit in der EKVW, S. 2, S. 6)

den status quo und seine Fortschreibung abbilden. *Hinreichend* ist das Konzept jedoch erst, wenn diese Werte vom Auftrag der Kirche her und von den Besonderheiten der Zeugnis- und Dienstgemeinschaft in der Kirche kritisch interpretiert werden. Erst daraus können *neue, veränderte* Handlungs- und Planungsperspektiven entwickelt werden. Auf diese Weise gewinnt „Umkehr“ (als Tauferneuerung) Gestalt. Dies sollte schon in der Vorlage der AG hinreichend klar erkennbar werden.

2. Die vorliegenden Zahlenwerte und der Entwurf veränderter Handlungs- und Planungsperspektiven sollten so interpretiert und fortgeschrieben werden, dass sie dem Maßstab der bisher synodal erarbeiteten und dokumentierten theologischen Vorgaben entsprechen.⁸ Der Stellenwert seelsorglichen und beraterischen Handelns der Kirche sollte von vornherein auf der jeweils verantwortlichen Leitungsebene festgestellt und dargelegt werden.
3. Dieser Vorgang folgt der kirchenpolitische Bewertung, die im Kirchenbild niedergelegt ist: Die Bedeutung des Handlungsfeldes Seelsorge und Beratung im Zusammenwirken mit anderen Handlungsfeldern und Querschnittsaufgaben ist anerkannt. Daraus ergeben sich Konsequenzen für die Ausstattung des Handlungsfeldes mit Pfarrstellen und anderen Ressourcen auf allen Ebenen.
4. Aus der Darstellung des Personalentwicklungskonzepts sollte plausibel hervorgehen: Aufgrund welcher das Kirchenbild konkretisierenden Entscheidungen hat sich die Zuordnung von Ressourcen (Stellen, Personen, Finanzen, Kompetenzen) zum Pfarrdienst in welcher Weise in der Zukunftsplanung (nicht) *verändert*? Ergeben sich *daraus* bestimmte Grenz- oder Korridorwerte?
5. Das Handlungsfeld Seelsorge und Beratung ist auf den synodalen Ebenen in weiten Bereichen in seiner Existenz bedroht. Eine für Außenstehende nicht nachvollziehbare Einstellung dieser Dienste kann erhebliche Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Evangelischen Kirche als öffentliche Institution im allgemeinen und als institutioneller Partner im Besonderen zur Folge haben.
6. Wenn die Auftragswahrnehmung gut begründet und allgemein nachvollziehbar an sich verändernde Bedingungen angepasst wird, könnte dies nach innen ein Minimum an Sicherheit und Verlässlichkeit vermitteln und nach außen das Vertrauen in die Seriosität kirchlichen Handelns fördern. In beide Richtungen würden Glaubwürdigkeit, Erwartungsklarheit, Verständnis und Erkennbarkeit gestärkt.
7. Auf einer solchen Grundlage wird es weniger schwierig sein, Partner zu behalten bzw. zu finden, die den Auftrag der Kirche mittragen und die Kirche ideell und materiell unterstützen, sei es aus einer allgemeinen Verantwortung, sei es aus einem besonderen Eigeninteresse heraus.

Der Ausschuss der Kirchenleitung „Seelsorge und Beratung“ hofft, mit seinen Empfehlungen seiner Verantwortung gerecht zu werden. Der AG Personalentwicklung wünscht der Ausschuss eine erfolgreiche Weiterarbeit.

Für den Ausschuss der Kirchenleitung „Seelsorge und Beratung“
Superintendent Dr. Dieter Beese
Vorsitzender

⁸ Diese theologischen Vorgaben sind in einem breiten synodalen Prozess erarbeitet, dokumentiert und formal als Ergebnis des Reformprozesses „Kirche mit Zukunft“ festgestellt bzw. als Bericht der Kirchenleitung („Aufgaben und Ziele in der EKvW“) der Landessynode vorgelegt worden.