

# EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

## DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 7. Februar 2002  
Rote Reihe 6  
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-311  
Telefax: 0511/1241-769  
e-mail: Peter.Michaelis@evlka.de  
Auskunft erteilt: Herr Michaelis  
Az.: GenA 3000-1 III 21 R 230

### Rundverfügung G2/2002

#### **Kirche als Arbeitgeberin**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die 22. Landessynode hat im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Bericht des Arbeitsweltausschusses betr. Kirche als Arbeitgeberin u.a. beschlossen, dass Landeskirchenamt zu bitten, das Ergebnis und die Anregungen des Aktenstückes Nr. 143 den Kirchenvorständen, Kirchenkreisvorständen, den Kirchenkreisämtern, den Mitarbeitervertretungen und den Leitungen der Einrichtungen und Dienste als Rundverfügung zuzusenden. Das Aktenstück Nr. 143 ist daher als Anlage zur Kenntnis beigefügt.

Außerdem ist das Landeskirchenamt gebeten worden, die Kirchenkreise, Werke und Einrichtungen - Verantwortliche wie Mitarbeiterschaft - nach ihren Erfahrungen mit der Umsetzung der Stellenpläne und den vielerorts entstandenen Teilzeitstellen sowie nach geleisteten Mehrarbeits- und Überstunden, insbesondere vor dem Hintergrund der Veränderungen durch die neuen Stellenpläne, zu befragen und dem Landessynodalausschuss zu berichten. Wir bitten uns daher ggf. entsprechende Erfahrungsberichte bis zum 31. März 2002 unter Hinweis auf diese Rundverfügung vorzulegen.

Die Landessuperintendenten und Landessuperintendentinnen werden gebeten, während ihrer nächsten Ephorenkonferenzen über die Aufgaben der Kirche als Arbeitgeberin ins Gespräch zu kommen und die Superintendenten und Superintendentinnen zu ermutigen, auf den Pfarr- und Kirchenkreiskonferenzen ihrerseits das Thema aufzugreifen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. v. Vietinghoff

Anlage

Bericht  
des Arbeitsweltausschusses  
betr. Kirche als Arbeitgeberin

Gifhorn, den 2. Mai 2001  
Hermannsburg, den 2. Mai 2001

### I.

Die 22. Landessynode hatte während ihrer VI. Tagung im Juni 1998 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Bericht des Arbeitsweltausschusses und des Diakonieausschusses betr. Wort der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland (Aktenstück Nr. 74) klar gestellt, dass sich auch die Landeskirche als Arbeitgeberin im Sinne der Denkschrift zu verstehen hat und nicht ausschließlich Forderungen gegenüber anderen Arbeitgebern erheben kann.

Der Arbeitsweltausschuss hatte die Anregungen der Debatte aufgenommen und sich vorbehalten, der komplexen Sachlage nachzugehen. Die Landessynode hatte dies zustimmend zur Kenntnis genommen.

Das Ergebnis der Beratungen legt der Arbeitsweltausschuss mit diesem Bericht vor.

### II.

Der Arbeitsweltausschuss hat in zehn Sitzungen über das Thema beraten und sich exemplarisch durch den Leiter eines Kirchenkreisamtes, Mitarbeitervertretungen, den Dezernenten des Landeskirchenamtes, einen Superintendenten, die Sprecherin der Küster und Küsterinnen des Kirchenkreises Lüneburg (gleichzeitig Vorstandsmitglied der landeskirchlichen Küstervereinigung), durch die Fachberaterin im Amt für Gemeindedienst für Pfarramtssekretärinnen, die Beauftragte für Diakone und Diakoninnen, die Verantwortliche im Diakonischen Werk für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen landeskirchlicher Diakonie- und Sozialstationen und durch den Verantwortlichen im Diakonischen Werk für die Fachberatung von Erzieherinnen informieren lassen.

Die Gruppe der Pastoren und Pastorinnen wäre selbstverständlich auch zu diesem Thema zu hören gewesen. Aus zeitlichen Gründen und aufgrund der Tatsache, dass diese Gruppe öfter bei synodalen Beratungen im Mittelpunkt steht, hat der Ausschuss bei seinen Beratungen den Fokus auf die anderen kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelegt.

### III.

Mit der Vorlage des gemeinsamen Wortes zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland 1997 reagierten die Kirchen auf die tief greifenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüche der letzten Jahre.

Die Kirchen erinnern daran, dass die soziale Marktwirtschaft von einem Menschenbild ausgeht, das Freiheit und persönliche Verantwortung wie Solidarität beinhaltet. Die Besinnung auf dieses auch christlich geprägte Menschenbild ist die unerlässliche Voraussetzung für eine nachhaltige Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage im Lande (vgl. Ziffer 91/92). Rein ökonomisches Denken tendiert dazu, das menschliche Leben und Arbeiten auf die ökonomische Dimension einzuengen und so die kulturellen und sozialen Zusammenhänge zu vernachlässigen. Es ist seit jeher ein kirchliches Anliegen, dem entgegenzuwirken.

Zunehmend wird aber auch in der Kirche deutlich, wie wichtig die Beachtung ökonomischer wie arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen ist. Am Ende des gemeinsamen Wortes wurde quasi eine Selbstverpflichtung konstatiert:

*"Es genügt nicht, wenn die Kirchen die wirtschaftlichen und sozialen Strukturen und die Verhaltensweisen der darin tätigen Menschen thematisieren. Sie müssen auch ihr eigenes Handeln in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht bedenken. Das kirchliche Engagement für Änderungen in der Gesellschaft wirkt um so überzeugender, wenn es innerkirchlich seine Entsprechung findet." (Ziffer 243)*

Nur wenn die Kirche sich in ihrem Umgang mit ihrem Personal und bei ihren Personalentscheidungen an ihren eigenen Verlautbarungen orientiert, kann sie glaubhaft mitreden bei betrieblichen und wirtschaftspolitischen Veränderungen.

*"Die Kirchen sind mit ihrer Diakonie und Caritas große Arbeitgeber. In dieser Rolle sind sie - nicht weniger und nicht mehr als andere Arbeitgeber - gefordert, Arbeitsverhältnisse familiengerecht zu gestalten (z.B. durch flexible Arbeitszeiten), für einen fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzutreten, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten und für eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ihren Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sorgen. ..."* (Ziffer 245)

Der Arbeitsweltausschuss begrüßt es, dass die Kirchen diese Maßstäbe als Grundpfeiler festgehalten haben, trotz zurückgehenden Einnahmen und der damit verbundenen Notwendigkeit, die Zahl der Arbeitsplätze zu reduzieren.

#### IV.

##### Dienstgemeinschaft oder öffentlicher Dienst

In der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers arbeiten inclusive der ca. 2 100 Pastoren und Pastorinnen etwa 22 800 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen - gut 2/3 davon arbeiten in Teilzeit (davon sind 17 260 Frauen und 5 540 Männer, Stand: 1996; eine aktuelle Statistik ist in Arbeit). Nimmt man die Einrichtungen des Diakonischen Werkes dazu, so ist die Kirche mit etwa 58 000 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in Niedersachsen.

Die Leitungsstruktur der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers ist der öffentlichen Verwaltung angeglichen. Entsprechend gibt es kirchliche Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte sowie Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen. Die kirchlichen Gehälter in unserer Landeskirche orientieren sich bis jetzt an den Tarifen des öffentlichen Dienstes, einen Tarifvertrag wie etwa in der Nordelbischen Landeskirche gibt es nicht. In unserer Landeskirche wird für Arbeiter und Arbeiterinnen und für Angestellte der so genannte "Dritte Weg" beschritten, d.h. die paritätisch mit je neun Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern besetzte Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen regelt die Arbeitsbedingungen. Die Kirche kann arbeitsrechtliche Fragen autonom bestimmen, bislang orientiert sie sich dabei aber weitgehend am öffentlichen Dienst.

Neben dieser administrativen Ebene spielt die geistliche Ebene, die geistliche Ausrichtung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters eine Rolle in den Arbeitsbeziehungen in der Kirche.

*"Diese Verschränkung der verschiedenen ... Ebenen markiert den zentralen Konfliktherd im Bereich kirchlicher Arbeitsplätze. Wer sagt, wann welche der Ebenen im Vordergrund und welche im Hintergrund stehen soll? Wer hat in einer bestimmten Situation die Definitionsmacht, was Kirche überhaupt ist? ..."*

(A. Böhmer "Arbeitsplatz Evangelische Kirche" aus: Bauer, A./Gröning, K. "Institutionsgeschichte", Tübingen 1995)

Der Begriff der "Dienstgemeinschaft" legt die Interessengleichheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft nahe, die aber nur in Teilen gegeben ist. Die Ungeklärtheit dieses Verhältnisses und der jeweiligen Erwartungen führt vielerorts zu Konflikten. Sowohl die Mitarbeiterschaft wie auch die Anstellungsträger müssen den Gedanken der Dienstgemeinschaft alltäglich füllen, wenn es mehr als ein bedrückender Anspruch sein soll.

Das Verhältnis der Kirche zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lässt sich nicht allein in arbeitsrechtlichen Kategorien abhandeln. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind dafür verantwortlich, dass das besondere kirchliche Profil ihrer Arbeit sichtbar wird. Auf Seiten der Mitarbeiterschaft setzt dies die Bereitschaft voraus, ihre Arbeit nicht als reinen Broterwerb und genau per Dienstanweisung geregelten Job zu sehen. Auf Seiten des kirchlichen Arbeitgebers und dessen handelnden Personen setzt es die Bereitschaft voraus, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur als Kostenfaktor, sondern als "Arbeiter im Weinberg Gottes" wahrzunehmen, sie nicht unangemessen zu belasten und ihre Arbeit angemessen zu vergüten. Die Erwartung an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in ihrer Arbeit das kirchliche Profil zur Geltung zu bringen, darf nicht dazu führen, dass ihnen ständig Mehrarbeit aufgebürdet wird, die eigentlich durch Abgabe von Aufgaben oder durch Einstellung zusätzlicher Kräfte aufzufangen wäre.

Der Arbeitsweltausschuss hält erfreut fest, dass der überwiegende Teil der Personalangelegenheiten ohne große Probleme verläuft und der Anspruch auch "Dienstgemeinschaft" zu sein, weitgehend mit Leben gefüllt wird. Er spricht der haupt- wie ehrenamtlichen (z. B. in den Kirchenvorständen) Mitarbeiterschaft seinen grundsätzlichen Dank aus, für das eingebrachte Engagement in ihren jeweiligen Aufgaben fruchtbringend zu wirken.

#### V.

##### Kirchliche Arbeitgeber in der Landeskirche

###### 1. Kirchengemeinde

In unserer Landeskirche sind die meisten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kirchengemeinden beschäftigt: als Erzieherinnen im Kindergarten, als Küster und Küsterinnen, als Pfarramtssekretärinnen, als

Reinigungskräfte, als Kirchenmusiker und -musikerinnen, als Diakone und Diakoninnen oder als Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen.

a) In der Kirchengemeindeordnung in § 23 Abs. 1 heißt es:

"Die Kirchengemeinde bestellt zu besonderen Diensten hauptberufliche, nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sie führen ihren Dienst im Rahmen des geltenden Rechts, ihrer Dienstanweisung und der vom Kirchenvorstand aufgestellten Richtlinien und Grundsätzen selbständig aus."

Der Kirchenvorstand als Vertretungsorgan der Kirchengemeinde hat den von ihm eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber die Funktion und Aufgaben des Arbeitgebers. In der Praxis hat es sich dahingehend entwickelt, dass diese Aufgaben den Pastoren und Pastorinnen als Vorsitzende bzw. stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstandes zufallen. Ein grundlegendes Problem der Gemeindeleitung scheint es zu sein, dass diese Arbeitgeberfunktion vielfach nicht klar ist oder nicht ausreichend wahrgenommen wird. Dabei spielt es eine Rolle, dass in der Regel weder bei den Mitgliedern eines Kirchenvorstandes, die ihr Mandat ehrenamtlich wahrnehmen, noch bei Pastoren und Pastorinnen Interesse an Personalverantwortung ein Motiv für die Mitarbeit in der Kirche war. Diese Verantwortung gilt es nun aber wahrzunehmen. Darauf werden offensichtlich alle noch zu wenig vorbereitet.

Das bei der letzten Kirchenvorstandswahl herausgegebene Handbuch für Kirchenvorsteher und Kirchvorsteherinnen weist auf diese Aufgabe hin. Die Rechtssammlung unserer Landeskirche ist eher für Juristen geschrieben und für Ungeübte wenig hilfreich. Auch wenn es gut ist, dass es für schwierige arbeitsrechtliche Fragen Fachkräfte beispielsweise im Kirchenkreisamt, in den Mitarbeitervertretungen und im Landeskirchenamt gibt, hält es der Arbeitsweltausschuss für unerlässlich, dass die Verantwortlichen vor Ort über die grundlegenden Personalfragen (z.B. die Erstellung einer Dienstanweisung und einer Arbeitsplatzbeschreibung, hinsichtlich der Überstundenregelungen und der Mitarbeitervertretung etc.) informiert sind und wissen, wo sie fachliche Unterstützung abfragen können. Die Pastoren und Pastorinnen sollten im Vikariat, aber auch später auf Kirchenkreis Konferenzen bzw. in Leitungsgremien für die Kompetenzen und beruflichen Selbstverständnisse der anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sensibilisiert und in der Wahrnehmung ihrer Dienstaufsichtspflicht, aber auch ihrer Fürsorgepflicht geschult werden.

b) Nach § 50 der Kirchengemeindeordnung kann der Kirchenvorstand das Kirchenkreisamt über die Verwaltungshilfe hinaus beauftragen, Aufgaben der laufenden Personalbearbeitung und arbeitsrechtliche Fragen stellvertretend zu bearbeiten. Von dieser Möglichkeit der Delegation scheint in der Praxis noch wenig Gebrauch gemacht zu werden.

Kirchenkreisamtsleitungen haben auch die Möglichkeit zur frühzeitigen Sensibilisierung, neuen Pastoren und Pastorinnen sowie Kirchenvorständen eine Einführung in die Grundzüge des Dienstrechtes zu geben. Gute Erfahrungen mit Workshops für Kirchenvorstände und regelmäßigen Einführungen von neuen Pastoren und Pastorinnen zur Personalverantwortung liegen beispielsweise dem Kirchenkreisamtsleiter in Elze vor.

c) In der Kirche als christliche Gemeinschaft sollten Hierarchien eine untergeordnete Rolle spielen, aber Leitung sollte eindeutig und durchsichtig sein. Die Erfüllung der Aufgaben muss als Gemeinschaftsarbeit aller Mitarbeitenden angesehen und nach klaren gemeinsamen Absprachen wahrgenommen werden. Jedem kirchlichen Mitarbeiter muss - entsprechend seinem Berufsbild mehr oder weniger - Zeit und Raum gegeben werden, seelsorgerisch, diakonisch und sozial verantwortlich zu handeln.

Beispielsweise leisten die Pfarramtssekretärin bei Anrufen von Gemeindegliedern oder der Küster an der Kirchentür nicht selten eine erste seelsorgerliche Arbeit. Diese Tätigkeit muss als Arbeitszeit gewertet werden. Daher ist es notwendig, für diese Berufsgruppen zu den wichtigen Erstgesprächen mit Gemeindegliedern gezielte Fortbildung anzubieten.

Neben der Dienstaufsicht gilt es auch, die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrzunehmen. "Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, ihre persönlichen und dienstlichen Belange in einer Sitzung des Kirchenvorstandes selbst vorzutragen und nach vorheriger Mitteilung an den Kirchenvorstand einen anderen Mitarbeiter oder eine andere Mitarbeiterin mitzubringen." (§ 25 der Kirchengemeindeordnung)

Um Reibungspunkte oder schwelende Konflikte rechtzeitig zu erkennen, ist es jedoch zur Pflege der gegenseitigen Wahrnehmung sinnvoll, dass das Pfarramt und der Kirchenvorstand kontinuierlich mit der Mitarbeiterschaft über die Arbeit in der Gemeinde im Gespräch sind. Gelegentliche gemeinsame Reflexionen der gesellschaftlichen Veränderungen im Gemeindebezirk und Planungen der Gemeindegemeinschaft machen die gemeinsame Verantwortung für die Arbeit deutlich.

Ein Anteil nehmendes Gespräch, die Bereitstellung geeigneter Arbeitsräume und Arbeitsmittel,

ausdrückliche Anerkennung bei besonderem Einsatz und das frühzeitige Einbeziehen bei grundsätzlichen Überlegungen zur Arbeit in der Gemeinde können notwendige Wertschätzung ausdrücken und ein Gegengewicht zum manchmal schwierigen Arbeitsalltag bieten.

## 2. Kirchenkreis

In den zurückliegenden Jahren hat der Kirchenkreis als Anstellungsebene etwa für Diakone und Diakoninnen sowie Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen an Bedeutung gewonnen. Nach Auskunft des zuständigen Dezernenten im Landeskirchenamt hat sich dies in der Regel bewährt, weil sich Schwierigkeiten mit der Doppelrolle der Pastoren und Pastorinnen, sowohl Dienstvorgesetzter als auch Kollege und eventuell noch Seelsorger zu sein, dadurch vermindert haben. Außerdem hat ein Kirchenkreis in der Regel mehr Handlungsspielraum bei der Personalsteuerung. Es bleibt aber darauf zu achten, dass beispielsweise die Fürsorgepflicht für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei den Verantwortlichen in den Gemeinden im Bewusstsein bleibt und dass die Weisungsbefugnis eindeutig geregelt ist.

Die Kirchenkreise hatten in den letzten Jahren große Herausforderungen durch die Stellenplanung, die Stellenkürzungen zu bestehen. Neben konstruktiven Neuorientierungen und Kooperationen vielerorts gibt es auch anhaltende Unruhe unter der Mitarbeiterschaft, verfahrenere Situationen und Mobbing-Erfahrungen Einzelner. Erfahrungen zeigen, dass eine frühzeitige Beteiligung aller Berufsgruppen an den Überlegungen und Entscheidungen Konflikte deutlich verringern.

2.1 Die Mitglieder des Arbeitsweltausschusses befragten die Mitarbeitervertretungen der Kirchenkreise in ihren Regionen nach ihrer Arbeit und nach besonderen Problembereichen. Aus Sicht der Mitarbeitervertretungen ergibt sich folgendes Bild:

- a) Die Mitarbeitervertretungen werden ungeachtet der gesetzlichen Vorschriften häufig nicht rechtzeitig und nicht mit allen erforderlichen Unterlagen über personelle Maßnahmen informiert.

Gemäß § 35 des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) ist die zuständige Mitarbeitervertretung über Einstellungsverfahren zu informieren. Sie hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung und Eingruppierung eines Mitarbeiters (§ 39 MVG). Grundsätzlich ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung notwendig bei Einstellungen und Kündigungen - dies ist vielerorts nicht bekannt oder wird zu wenig beachtet.

- b) Die Mitarbeitervertretungen haben häufig mit Konflikten in kirchlichen Einrichtungen und Kirchengemeinden zu tun, die eine entschiedene Ursache in mangelnden Leitungsqualitäten der Verantwortlichen haben. Rollendiffusion, geringe Kenntnisse in arbeitsrechtlichen Fragen und mangelnde Konfliktfähigkeit verschärfen aufkommende Reibungspunkte zu massiven Konflikten.

- c) Im Laufe der letzten Jahre wird bei den Mitarbeitervertretungen zunehmend das Problem einer verantwortlichen Mehrarbeits- bzw. Überstundenregelung angesprochen. Aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird z.B. im Bereich von Diakoniestationen in der Regel keine Aufstockung der eigenen Stunden oder wegen hoher Abzüge keine Bezahlung von Mehrarbeits- bzw. Überstunden gewünscht, sondern die Einstellung weiterer Arbeitskräfte gefordert. In anderen Bereichen geht es um eine sinnvolle Begrenzung der Arbeit und um eine transparente Ausgleichsregelung. Beispielsweise fallen bei den Pfarramtssekretärinnen in großem Umfang Mehrarbeitsstunden an, die oft nicht ausgeglichen werden können. Das führt nicht selten zu einer völligen Überlastungssituation, die langfristig zu großer Unzufriedenheit im Arbeitsalltag führt und die Krankheitsrate steigert.

Der Arbeitsweltausschuss regt in diesem Zusammenhang an, eine Untersuchung über das tatsächliche Maß an Mehrarbeits- und Überstunden in der Landeskirche in Auftrag zu geben.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Kirchenvorstand, Kirchenkreisvorstand bzw. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung fördert die Rechtssicherheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und damit das Arbeitsklima. Das frühzeitige gemeinsame Gespräch kann hier sachdienliche Lösungen erleichtern.

Der Ausschuss dankt an dieser Stelle den Mitarbeitervertretungen in der Landeskirche, die einen nicht unwesentlichen Anteil an der sorgsamem Bearbeitung der Personalangelegenheiten haben. Er begrüßt alle Anstrengungen, die Kommunikation und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung bzw. Verantwortlichen in Kirchengemeinden und den Mitarbeitervertretungen, im Rahmen der gemeinsamen Verantwortung, für die Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern.

2.2 Als Führungskräfte der Kirchenkreise haben Superintendenten und Superintendentinnen die Aufgabe, Aufsicht zu führen über die Mitarbeiterschaft im Dienste der Verkündigung und den Dienst in der Gemeinde zu fördern. Um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern und zu fordern, sind u.a. regelmäßige Personalentwicklungsgespräche notwendig, denen klare Erwartungen und transparente Beurteilungskriterien zu Grunde liegen müssen. Personalführungsaufgaben sind klar zu trennen von seelsorgerlichen Aufgaben. Dies setzt selbstredend voraus, dass die Superintendenten und die

Superintendentinnen selbst erkennbare Führungsqualitäten für das Amt mitbringen bzw. gezielte Führungstrainings mitgemacht haben. Ein klares, transparentes Anforderungsprofil für das Amt eines Superintendents bzw. einer Superintendentin ist dringend erforderlich. Nur so ist frühzeitig gezielte Weiterbildung motivierter Menschen und insgesamt die Entwicklung einer professionelleren Leitungskompetenz möglich.

Wenn Beurteilungssysteme - als Voraussetzung für Personalentwicklungsgespräche - entwickelt werden, so ist dabei geboten, dass nicht nur Vorgesetzte ihre Mitarbeiterschaft beurteilen, sondern dass, wie in großen Unternehmen in der Wirtschaft mittlerweile die Regel, auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach einer Beurteilung ihrer Vorgesetzten gefragt werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass Leitungskräfte mit mangelnder Führungskompetenz entweder zu weiteren Schulungen geschickt werden oder aber andere Aufgaben übertragen bekommen, die mehr ihren Begabungen entsprechen.

- 2.3 Die Umsetzung der Stellenpläne wird vermutlich noch eine Vielzahl von Reibungspunkten beinhalten, die die Dienstgemeinschaft und die Führungsqualitäten der Verantwortlichen auf die Probe stellen werden.

Wer Stellen kürzt, muss beispielsweise auch klar sagen, welche Arbeit in Zukunft von wem geleistet werden soll bzw. welche Arbeit zukünftig ggf. nicht mehr geleistet werden kann. Dies scheint dem Ausschuss, besonders bei gering bezahlten und wenig in Entscheidungsgremien vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wie etwa bei Küsterinnen und Küstern und Pfarramtssekretärinnen, notwendig.

### 3. Die Landeskirche

Die Landeskirche selbst nimmt die Arbeitgeberfunktion für 2 063 Pastoren und Pastorinnen (davon 497 Frauen, 1566 Männer; Stand 1. April 2001), 48 Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes (davon 32 im Ehrenamt) und 128 Vikare und Vikarinnen (davon 65 Frauen, 63 Männer) und für 1 552 andere kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (davon 978 Frauen, 570 Männer; Stand 1996) wahr.

Die speziellen Arbeitserfahrungen und Anliegen der Pastorenschaft wurden im Ausschuss bislang nicht im Detail beraten.

Manches, was auf den vorhergehenden Seiten zu der Wahrnehmung der Dienstaufsicht, der notwendigen Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zu Führungsqualitäten gesagt wurde, gilt auch für diese Ebene.

Auch die Werke und Einrichtungen der Landeskirche und der Diakonie hatten in den letzten Jahren große Umstrukturierungen und Stellenkürzungen zu erbringen. Zusätzlich zu der Arbeitsverdichtung und der Konfrontation mit zunehmenden existenziellen Problemen der Menschen in Arbeitsbereichen eher am Rande kirchlicher Wahrnehmung, belastet die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die häufige einseitige Infragestellung ihrer Arbeit als notwendige Arbeit der Kirche. Statt dass ihre geleistete Arbeit wertgeschätzt wird, als sinnvolles Gegenüber kirchengemeindlicher Arbeit und statt dass ihre Fachkompetenz genutzt wird, wird sie immer wieder leichtfertig zur Disposition gestellt. Das zehrt an der Einsatzfreude der Mitarbeiterschaft.

Auf landeskirchlicher Ebene gibt es den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung, der nach § 57 MVG die Aufgaben hat, die Mitarbeitervertretungen zu beraten, zu informieren, zu unterstützen und Erfahrungsaustausch sowie Fortbildung für die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen anzubieten. Außerdem hat er allgemeine Fragen im Mitarbeitervertretungsbereich von grundsätzlicher Bedeutung zu erörtern und an einer Klärung zu arbeiten.

## VI Fazit

1. Durch alle Gespräche, die der Arbeitsweltausschuss geführt hat, zogen sich vier Punkte wie ein roter Faden:
  - a) Die Arbeitgeberrolle wird von den Kirchenvorständen und den Pastoren und Pastorinnen oft nicht oder nur mit unzureichender Kompetenz wahrgenommen, so dass die Dienstaufsicht über und die Fürsorge für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu kurz kommen.
  - b) Es entstehen Reibungsverluste, weil klare Absprachen und klare Regelungen über die zu leistende Arbeit fehlen.
  - c) Die Arbeit in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen wird nicht selten zu wenig als Arbeit an einer gemeinsamen Sache gesehen. Die unterschiedlichen Berufsgruppen könnten ihre spezifischen Fachkompetenzen stärker wahrnehmen und nutzen.

- d) Personalführung ist von kirchlichen Arbeitgebern noch nicht in allen Bereichen als wichtige Aufgabe erkannt worden.
2. Es erscheint den Mitgliedern des Arbeitsweltausschusses außerdem dringend erforderlich, in naher Zukunft, möglichst bis zum nächsten großen Einsparungszeitraum, die Erfahrungen mit der Umsetzung der Stellenpläne auszuwerten. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind nach ihren Erfahrungen mit einer Viertel-, Halbtags- oder Dreiviertel-Stelle, nach ihren Erfahrungen mit drei und mehr verschiedenen Arbeitsplätzen und nach ihrer nur stundenweise bezahlten Tätigkeit zu befragen. Schon heute ist der Empfehlung der Beauftragten für Diakone und Diakoninnen zu folgen, dass für den Dienst in mehreren Gemeinden die Anstellung bei einem Anstellungsträger erfolgen sollte. Es sollte unbedingt ein Koordinierungsausschuss eingesetzt werden, damit es nicht nur Einzelnen überlassen bleibt, für eine gute Zusammenarbeit zu sorgen.
3. Die ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind das Hauptpotenzial, das wir in Kirche und Diakonie haben. Sie sind um Gottes Willen für die Menschen da und sollen Gemeinde aufbauen, ausbauen und gestalten. Wie pflegen wir dieses Potenzial? Wir haben eine Fülle von Gesetzen, aber das ist ja nur der Rahmen.

Gerade in Zeiten der Arbeitsverdichtung, der teilweise restriktiven Zeitvorgaben, der Zunahme von problematischen Situationen in einzelnen Arbeitsbereichen etc., ist es notwendig (wendet es die Not) Ausgleich zu schaffen.

Neben sinnvollen strukturellen Veränderungen an der einen und anderen Stelle, hat es die Mitglieder des Arbeitsweltausschusses beschäftigt, wie wir - alle, die wir in der Landeskirche Verantwortung tragen - die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen in unseren Gemeinden, den Kirchenkreisen, in den Werken und Einrichtungen und der Diakonie unterstützen:

Nehmen wir die unterschiedlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ernst mit ihren Erfahrungen und Ideen? Inwieweit motivieren und ermutigen wir sie in schwierigen Situationen? Wie sieht unsere Unterstützung aus bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, entsprechend den landeskirchlichen Richtlinien zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche? Begrüßen und fördern wir regelmäßige Fortbildungsinteressen? Inwieweit achten wir ihre Mitgestaltungswünsche und ihre Mitbestimmungsrechte? Es gehört zur Würde des Menschen, seine Lebens- und Arbeitsbedingungen mitgestalten und mitbestimmen zu können.

## VII.

Der Arbeitsweltausschuss stellt folgende Anträge:

Die Landessynode wolle beschließen:

1. Die Landessynode nimmt den Bericht des Arbeitsweltausschusses zustimmend zur Kenntnis und bittet den Landessynodalausschuss, ihn zur weiteren Beratung an die 23. Landessynode weiterzuleiten.
2. Die Landessynode bittet das Landeskirchenamt, den Bericht des Arbeitsweltausschusses den Kirchenvorständen, den Kirchenkreisvorständen, den Kirchenkreisamtsleitungen und den Mitarbeitervertretungen zuzusenden.
3. Die Landessynode bittet die Landessuperintendenten und Landessuperintendentinnen auf den nächsten Ephorenkonferenzen über die Aufgaben als Arbeitgeber ins Gespräch zu kommen und die Superintendenten und Superintendentinnen zu ermutigen, auf ihren Kirchenkreis Konferenzen ihrerseits das Thema aufzugreifen.
4. Die Landessynode bittet den Ausbildungsausschuss, darüber zu beraten, wie eine Qualifizierung in Leitungs- und Genderfragen als Grundlage für landeskirchliche Führungspositionen weiter verankert werden kann und wie jüngere Pastoren und Pastorinnen zu gezielter Fortbildung in diesen Fragen motiviert werden können.
5. Die Landessynode bittet den Ausbildungsausschuss zu prüfen, inwieweit Vikare und Vikarinnen auf ihre zukünftige Rolle als Vertreter bzw. Vertreterinnen des Arbeitgebers besser sensibilisiert und informiert werden können.
6. Die Landessynode bittet das Landeskirchenamt, die Kirchenkreise, Werke und Einrichtungen - Verantwortliche wie Mitarbeiterschaft - nach ihren Erfahrungen mit der Umsetzung der Stellenpläne und den vielerorts entstandenen Teilzeitstellen sowie nach geleisteten Mehrarbeits- und Überstunden, insbesondere vor dem Hintergrund der Veränderungen durch die neuen Stellenpläne, zu befragen und dem Landessynodalausschuss zu berichten.
7. Die Landessynode bittet das Landeskirchenamt auf dem nächsten Tag für Kirchenvorsteher und

Kirchenvorsteherinnen im Jahr 2002 ein geeignetes Angebot zu "Verantwortung und Aufgaben eines Arbeitgebers" einzuplanen.

Berichterstatteerin: Frau Kämper, Hermannsburg

Schacht  
Vorsitzender