

B e r i c h t

des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung
betr. Ausbildung an der Hochschule Hannover; Förderprogramme für Berufsanfänger
und Berufsanfängerinnen (Diakone und Diakoninnen sowie Kirchenmusiker und Kir-
chenmusikerinnen)

Zernien, 24. Mai 2012

I.

Die 24. Landessynode hatte während ihrer IX. Tagung in der 43. Sitzung am 23. Novem-
ber 2011 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Bericht des Landeskirchen-
amtes betr. Nachwuchsförderung von Diakonen und Diakoninnen sowie Kirchenmusike-
rinnen und Kirchenmusikern auf Antrag des Synodalen Bohlen, ergänzt durch einen Zu-
satzantrag des Synodalen Pannes, folgenden Beschluss gefasst:

*"Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung
wird gebeten zu beraten, ob und wie eine Verlängerung der Nachwuchsförderung
für Diakone und Diakoninnen sowie für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen
ermöglicht werden kann.*

*Das Landeskirchenamt wird gebeten, die Finanzierung in die künftige Haushalts-
planung der Landeskirche aufzunehmen; der Finanzausschuss ist zu beteiligen."*

(Beschlussammlung der IX. Tagung Nr. 3.14)

In der gleichen Tagung hatte die 24. Landessynode in ihrer 42. Sitzung am 22. Novem-
ber 2011 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Tätigkeitsbericht des Landes-
synodalausschusses (Aktenstück Nr. 3 i, Ziffer 27) auf Antrag des Synodalen Gierow auch
folgenden Beschluss gefasst:

*"Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung
wird gebeten, das Problem der wenigen Übergänge von Absolventen und Absol-
ventinnen der Fachhochschule Hannover in den Dienst der hannoverschen Lan-
deskirche zu beraten und dem Landessynodalausschuss zu berichten."*

(Beschlussammlung der IX. Tagung Nr. 3.9)

II.

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung hat sich in mehreren Sitzungen mit den Thematiken befasst und berichtet der Einfachheit halber der Landessynode mit diesem Aktenstück komplett.

1. Personalentwicklung und Ausbildung an der Hochschule Hannover, Fakultät V

Der Ausschuss hat sich von Herrn OKR Rehse und Frau Vormfenne vom Landeskirchenamt über die aktuelle Situation berichten lassen und konnte auch von den Erfahrungen seines Mitgliedes Frau Dede als Beauftragte für Diakone und Diakoninnen profitieren:

Die aktuellen Vollzeitstellen werden in der Mehrzahl von Männern besetzt. Gleichzeitig gibt es einen sehr hohen Anteil an (befristeten) Teilzeitstellen, die überwiegend von Frauen besetzt werden. Der allgemeine Trend zu befristeten Stellen steigt stetig, da die Kirchenkreise die Finanzierbarkeit oft nur bis zum Ende des Planungszeitraums übersehen können. Es gibt jedoch Anstrengungen in den Kirchenkreisen, Stellenanteile regional zusammenzulegen. Die meisten Diakone und Diakoninnen arbeiten in regionalen Bezügen.

Die zu erwartende Ruhestandswelle geburtenstarker Jahrgänge wird etwas zeitverzögert zur Pfarrerschaft auftreten. Die Zahl der Bewerbungen um einen Studienplatz an der Hochschule Hannover nimmt zu und liegt inzwischen über dem vorhandenen Studienplatzkontingent. Allerdings bewerben sich die Interessenten und Interessentinnen an dem Studiengang gleichzeitig auch bei anderen Hochschulen.

Durch den Übergang der Evangelischen Fachhochschule Hannover in die Trägerschaft des Landes und durch den Bologna-Prozess haben sich die Ausbildung und infolge dessen auch die sich anschließende berufliche Entwicklung merklich verändert. Durch den Erwerb der Doppelqualifikation im religions- und sozialpädagogischen Bereich eröffnen sich den Absolventen und Absolventinnen auch doppelte Bewerbungschancen. Damit tritt die hannoversche Landeskirche zwangsläufig in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern. Die Doppelausbildung entspricht aber dem heutigen Standard, hinter die es kein Zurück mehr geben kann. So wirkt sich positiv aus, dass die zusätzlich erworbenen sozialpädagogischen Kompetenzen auch für die Arbeit im kirchlichen Dienst nutzbar gemacht werden können. Die Frage, ob sich mit der doppelten Qualifikation auch zwangsläufig der Anteil der religionspädagogischen Ausbildung verkürzt, ist insbesondere beim doppelten Diplom immer wieder gestellt worden. Inzwischen gibt es Absolventen und Absolventinnen mit doppeltem Bachelor of Arts (BA) und zukünftig mit einem 2-Fächer-BA. Vom Stundenumfang her ist die religionspädagogische Ausbildung gleichwertig im Studium enthalten.

Das Studieren ist allerdings sehr verschult. Es gibt wenig Raum für Spiritualität und Glaubensfragen.

Von Absolventen und Absolventinnen gehen ca. 80 % in den kirchlichen Dienst; davon ca. 70 % als Diakone und Diakoninnen und ca. 10 % als Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen. Wie repräsentativ diese Zahlen allerdings sind, bleibt noch abzuwarten. Bisher wurde auch nicht erhoben, ob es Abwanderungen in andere Landeskirchen gibt. Dies soll künftig beobachtet werden, trifft allerdings auf datenschutzrechtliche Hindernisse.

Inzwischen sind Absolventen des Doppel-BA in der Landeskirche eingeseget worden.

Es ist auch zur Kenntnis zu nehmen, dass der Wechsel in der Trägerschaft der Hochschule dazu geführt hat, dass die Lehrenden der Landeskirche nicht mehr unbedingt und unmittelbar verbunden sind und einer Einflussnahme der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers kritisch gegenüber stehen.

Gleichzeitig bezuschusst die Landeskirche aber den Lehrbetrieb nach den Vereinbarungen des Übergabevertrages jährlich mit ca. 1,5 Mio. Euro, wobei von den ca. 920 Studierenden an der Hochschule ca. 1/9 der Fakultät V angehört. Insgesamt erweist es sich als hartes Ringen, die Interessen der hannoverschen Landeskirche im Dialog mit der Hochschule Hannover zur Geltung zu bringen und zu verbindlichen Absprachen zu gelangen. Das macht sich insbesondere am Berufspraktikum der Diakone und Diakoninnen deutlich.

Wichtig wird es darum auch in diesem Zusammenhang sein, ob es künftig gelingt, über die Kategorien sozialpädagogischer Arbeit und der rein religionspädagogischen Kenntnisse hinaus, die Studierenden für Fragen des Glaubens zu gewinnen.

Ob im Rahmen des Auswahlverfahrens eine gewisse Steuerung dahingehend möglich ist, dass schwerpunktmäßig Bewerber und Bewerberinnen mit kirchlicher Prägung aufgenommen werden, ist noch ungeklärt. Nach ersten Eindrücken wirkt der neue Jahrgang der Studierenden bisher überwiegend kirchlich sehr verbunden. Dabei spielt auch die Wohnsituation während des Studiums eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Diese vorhandene "Saat" muss noch besser gepflegt werden.

Seit Sommer 2011 hat die hannoversche Landeskirche Herrn Diakon Hartmut Reimers als Referent für den diakonisch-pädagogischen Nachwuchs eingesetzt. Ein Ziel seiner Arbeit ist es, den Kontakt zur Hochschule Hannover, insbesondere zu den Studierenden, zu fördern.

Die Diakonin Frau Elke Hartebrodt-Schwier hat die Landeskirche mit der Begleitung des Berufspraktikums und der Berufspraktikanten und Berufspraktikantin-

nen beauftragt. Diese Begleitung wird vom Studiengang Religionspädagogik und Soziale Arbeit außerordentlich erschwert. Frau Elke Hartebrodt-Schwier macht aus Sicht der Landeskirche eine anerkannt gute Arbeit und vertritt die Interessen der hannoverschen Landeskirche im Gegenüber zum Studiengang. Das trifft leider auf deutlichen Widerstand seitens der Hochschule.

Aus der Perspektive der Kirchenkreise und Kirchengemeinden betrachtet, besteht häufig der Wunsch nach einer kirchlichen Prägung potenzieller Stellenbewerber und Stellenbewerberinnen. Wenn diese Erwartungen aufgrund unterschiedlicher Berufsvorstellungen von Bewerbern und Anstellungsträgern auseinander fallen, kommt es in der Praxis leicht zu Spannungen.

Auch im Hinblick auf künftige Stellenplanungsrunden ist es wichtig, ein bedarfsgerechtes Personalangebot zu unterstützen, damit die Diakonenstellen nicht zwangsläufig im Fokus der Sparüberlegungen stehen.

Mentoringprogramme gab es im Ansatz; sie wurden von der Hochschule Hannover aber nur unzureichend unterstützt. Im Übrigen bleibt angesichts des stark modularisierten Studiums kaum Zeit für die Wahrnehmung entsprechender Zusatzangebote.

Der Ausschuss bittet das Landeskirchenamt, die Interessen der Landeskirche insbesondere bei der Gestaltung des Berufspraktikums hartnäckig zum Tragen zu bringen. Es ist zu prüfen, ob über das finanzielle Engagement der Landeskirche in der Ausbildung eine stärkere Steuerung wahrgenommen werden kann. Der juristische Spielraum dafür und für andere Schritte wäre zu prüfen.

2. Förderprogramme für Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen

a) Diakone und Diakoninnen

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung hat sich zunächst vom Landeskirchenamt über die Erfahrungen mit dem jetzigen Förderprogramm für Diakone und Diakoninnen berichten lassen.

Das von der hannoverschen Landeskirche aufgelegte Förderprogramm mit einem Volumen von insgesamt 4 Mio. Euro, mit dem Berufsanfängern (Diakone und Diakoninnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen) für die ersten fünf Jahre eine verlässliche Berufsperspektive gegeben werden konnte, ist auf sehr positive Resonanz gestoßen. Es wurden insgesamt 24 Stellen für Diakone und Diakoninnen daraus finanziert. Wegen gewisser Verzögerungen in der Umsetzung stehen auch noch Restmittel zur Verfügung. Die ersten dieser Anstellungsverhältnisse laufen zum Ende d.J. aus,

werden dann aber in jedem Fall noch für ein Jahr vom Anstellungsträger weiterfinanziert.

Eine Verlängerung dieses Programms im Sinne der Nachwuchsförderung wäre wünschenswert, wobei es möglichst um eine inhaltliche Komponente ergänzt werden sollte, wie z.B. der Stärkung strukturschwacher Gebiete oder der Präsenz von Kirche in Schulen.

Zusätzlich sollte sichergestellt werden, dass Kirchenkreise nicht ihre eigenen Stellen ruhen lassen und ihre Stellenplanung mit den aus diesem Programm geförderten Stellen ergänzen. Außerdem muss ein solches Programm so weit wie möglich auf Nachhaltigkeit angelegt sein, weil die Enttäuschung bei allen Beteiligten groß ist, wenn eine erfolgreich begonnene Arbeit wegen fehlender Mittel des Kirchenkreises nach Auslaufen der Förderung nicht weiter getragen werden kann.

Der Ausschuss befürwortet eine Neuauflage des landeskirchlichen Programms zur Mitfinanzierung von Stellen für Diakone und Diakoninnen in den ersten Dienstjahren. Allerdings hat die Neuauflage des Programms einen anderen Schwerpunkt. Es muss deutlich werden, dass es in Zukunft weniger um eine Nachwuchsförderung, als vielmehr um eine bewusste Nachwuchsgewinnung geht, denn künftig wird die hannoversche Landeskirche auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern und anderen Landeskirchen stehen, wenn es darum geht, dringend benötigten und qualifizierten Nachwuchs einzustellen. Ein gezieltes Vorgehen ist in diesem Zusammenhang umso bedeutsamer, weil die hannoversche Landeskirche bei den Vergütungen für Diakone und Diakoninnen nicht im Vordergrund liegt.

Auch angesichts der sinkenden Zahlen von Theologen und Theologinnen kann es bedeutsam werden, bestimmte Aufgaben auf religionspädagogisch geschulte Fachkräfte zu verlagern.

Das Volumen des neuen Förderprogramms sollte dem des auslaufenden Nachwuchsförderprogramms entsprechen. Auch das Antragsverfahren sollte im Wesentlichen unverändert bleiben und eine gleichmäßige Verteilung der Stellen über die Sprengel sowie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Stadt und Land ermöglichen. Ferner sollte im Rahmen der Förderung berücksichtigt werden, dass sich möglichst auch nach Auslaufen des Programms eine Perspektive für die jeweilige

Stelle bzw. ihren Inhaber oder ihre Inhaberin ergibt und es nicht bei einem "Strohfeuereffekt" bleibt. Das könnte vor allem durch ein "Senior-Junior-Modell" erreicht werden, bei dem der Senior in absehbarer Zeit vor seinem Ruhestand eine neue Aufgabe erhält und der Junior den bisherigen Aufgabenschwerpunkt übernimmt.

Letztlich muss deutlich sein, dass es nicht um eine Förderung von Stellen, sondern um eine Förderung bzw. die Gewinnung von Personen für den kirchlichen Dienst geht. Hinsichtlich der dafür erforderlichen Stellen etwas Verbindliches zu regeln ist problematisch, weil dies einen Eingriff in die Planungshoheit der Kirchenkreise bedeuten würde. Bei einer Neuauflage des Programms sollten alle Berechtigten für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) in den Kreis der potentiell zu Fördernden genommen werden.

Zur Finanzierung müssten für den Bereich der Diakone und Diakoninnen erneut ca. 2 Mio. Euro bereitgestellt werden, die dann über sieben Jahre das Programm finanzieren.

b) Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung hat sich von Herrn OLKR Dr. Grünwaldt über die gegenwärtige Personalsituation im Bereich der Kirchenmusik und die Erfahrungen mit dem Förderprogramm für Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen unterrichten lassen.

Von den 141 in der hannoverschen Landeskirche beschäftigten A- und B-Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern werden bis zum Jahr 2017 ungefähr 13 Personen in den Ruhestand gehen, bis zum Jahr 2022 weitere 12 Personen. Es ist absehbar, dass die Zahl der Absolventen des Kirchenmusikstudiums auch in der hannoverschen Landeskirche – wie im gesamten Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland – nicht ausreichen wird, um die durch Ruhestand frei werdenden Stellen zu besetzen. Konkrete Zahlen sind hier nach Auskunft des Landeskirchenamtes schwer zu greifen, da sich Absolventen in allen Landeskirchen bewerben können. Die Neuauflage des Förderprogramms mit dem Angebot fester Anfängerstellen für vier Jahre könnte die Motivation zum Kirchenmusikstudium steigern und die Quote derer verringern, die während des Studiums auf Schulmusik umsteigen. Rückmeldungen von der Musikhochschule zeigen,

dass dieses Signal der hannoverschen Landeskirche für eine weitere Nachwuchsförderung Motivationswirkung hat.

Das derzeitige Programm hat ein Volumen von 400 000 Euro pro Jahr. Damit wurden 6,5 Stellen bereitgestellt; durch zusätzliche Eigenanteile der lokalen Anstellungsträger wurden 9,7 Stellen-Einheiten geschaffen. Es musste dabei sichergestellt werden, dass die Mittel nicht zur Refinanzierung ohnehin vorhandener Stellen für die "kirchenmusikalischen Basisaufgaben" verwendet wurden.

Der Ausschuss kann sich unter den folgenden Rahmenbedingungen eine Neuauflage des Programms zur Nachwuchsgewinnung – genau diese Zielrichtung müsste hier, wie bei dem Förderprogramm für Diakone und Diakoninnen vorliegen – vorstellen.

Der Schwerpunkt der geförderten Stellen soll bei der Nachwuchsgewinnung, der Ausbildung und Förderung im nebenberuflichen und ehrenamtlichen Bereich der Kirchenmusik sowie in der Motivation zur kirchenmusikalischen Ausbildung liegen: Orgelunterricht für Nachwuchsmusiker und Nachwuchsmusikerinnen, Schnuppertage für Interessierte, Ausbildung, Unterstützung und Fortbildung für ehrenamtliche und nebenberufliche Chorleiter und Chorleiterinnen in Instrumental- und Vokalchören, unterstützende Arbeit mit Bands usw.

Die durch dieses Programm geförderten Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen sollen im Sinne der Nachhaltigkeit ihrer Arbeit bewusst nur solche Arbeit anregen und fördern, die nach Abschluss des Förderzeitraums auch ohne sie weiterbestehen kann. Wo sie einen neuen Arbeitszweig beginnen, der ihre Mitarbeit für einen längeren Zeitraum erfordert, muss der Planungsbereich sich von vornherein Gedanken über die Anschlussfinanzierung machen.

Eine Förderung über den Förderzeitraum von maximal vier Jahren hinaus soll aus Mitteln des Programms nicht möglich sein.

Eine Eigenbeteiligung der Planungsbereiche soll grundsätzlich erfolgen, um möglichst viele Stellen fördern zu können. Wo es sich von der Aufgabenstellung her nahelegt, soll das Beteiligungsmodell für den Diakonenbereich (80-60-40-20-0) angewandt werden. Der Vergabeausschuss kann im Einzelfall jedoch andere Beteiligungsformen verabreden.

Gefördert werden können Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen in den ersten Berufsjahren, in begründeten Einzelfällen (etwa wenn eine spezielle Kompetenz gefordert ist) auch Musiker und Musikerinnen aus dem Schulmusikbereich. Das ist auch deshalb sinnvoll, weil manche der Studierenden während des Studiums von der Kirchenmusik zur Schulmusik wechseln und es hier eine Möglichkeit gäbe, sie zu einer Rückkehr zur Kirchenmusik zu motivieren.

Zur Finanzierung müssten für den Bereich der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen erneut ca. 1,6 Mio. Euro bereitgestellt werden, die dann über vier Jahre das Programm finanzieren.

III.

Anträge

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung stellt folgende Anträge:

Die Landessynode wolle beschließen:

- 1. Die Landessynode nimmt den Bericht des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung betr. Ausbildung an der Hochschule Hannover; Förderprogramme für Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen (Diakone und Diakoninnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen - Aktenstück Nr. 91 A) zustimmend zur Kenntnis.*
- 2. Das Landeskirchenamt und der Finanzausschuss werden gebeten zu prüfen, welche Mittel für die Förderprogramme im Rahmen der Haushaltsberatungen für die Jahre 2013 und 2014 vorzusehen sind und der Landessynode entsprechende Vorschläge zu machen.*

Gierow
Vorsitzender