

Ein Bericht von der Fachtagung des Netzwerks Kirchenreform in Mainz 2008

# Symposium Kirchliches Personalmanagement

Ein Beitrag von Stefan Bölts

# 3. KVI KONGRESS

Am 4. Juni diesen Jahres fand eine Fachtagung des Netzwerks Kirchenreform zum Thema Kirchliches Personalmanagement im Rahmen des 3. KVI Kongresses (Kirche, Verwaltung & Informationstechnologien) statt. In zwei Programmblocken kamen Teilnehmende wie Referenten unter dem Motto „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ über das Zukunftspotential kirchlichen Personalmanagements und die Möglichkeiten bzw. in einigen (wenigen) Landeskirchen schon funktionierende Instrumente kirchlicher Personalsysteme ins Gespräch.

Dass dieses Thema hochaktuell ist, zeigen die erneuten Diskussionen zum Umgang mit den „Warteständlern“ im Rheinland und die Tatsache, dass in vielen EKD-Gliedkirchen nicht ernsthaft von einer strukturierten Personalentwicklung gesprochen werden kann. Auch Instrumente zur Wertschätzung und Zielvereinbarung wie beispielsweise die Jahresgespräche stecken teilweise noch in der Erprobungsphase und regen wegen mangelnder Vermittlung mancherorts noch Widerstände an. In der Diskussionsrunde wurde schnell deutlich, dass es in den meisten röm.-kath. Bistümern und Diözesen nicht viel besser aussieht.



Abb.: Patricia C. Lucas

Prof. Dr. Wolfgang Nethöfel bei seiner Key Note als Vorspann zum Symposium

Die Teilnehmenden der Fachtagung erlebten im doppelten Sinne eine Premiere: Zum einen fand der 3. KVI-Kongress erstmalig losgelöst von der Messe ecclesia statt, zu dem die Organisatoren von KVI IM DIALOG vom 04. bis zum 05. Juni 2008 in den Erbacher Hof, dem Bildungs- und Tagungszentrum des Bistums Mainz, eingeladen hatten. Zum anderen war die Fachtagung des Netzwerks quasi ein Pilotprojekt in der Kooperation zwischen dem Netzwerk Kirchenreform und dem KVI Kongress. Dies hatte die Herausforderung mit sich gebracht, dass im Vorfeld nicht genau abzuschätzen war, wie viele Teilnehmer

sich zu den Workshopangeboten und der Podiumsdiskussion der Fachtagung einfinden würden. So wurde das ursprünglich angedachte Konzept in ein gesprächs- und dialogorientiertes Symposium mit rotierenden Statements sowie Diskussions- und Austauschphasen modifiziert. Bereits zum ersten Programmblock des Symposiums kamen über 30 teilnehmende Personen zusammen.

Nach der Begrüßung durch die Moderatoren Stefan Bölts und Prof. Dr. Wolfgang Nethöfel wurde die erste Podiumsdiskussion zum Thema „Dichte Rückmeldung als Erfolgsvoraussetzungen kirchlicher Reformprozesse“ mit fünf Thesen von Stefan Kunkel, Geschäftsführer des C&P-Verlags, eröffnet.

Insbesondere die letzte These bot Anknüpfungspunkte zur Diskussion. Zwar kann man Verwaltungsstrukturen von Großkonzernen oder Behörden mit denen vom „Unternehmen Kirche“ vergleichen, aber die Arbeitsverhältnisse eines nahezu 24h abrufbaren Seelsorgedienstes entspricht kaum der Logik eines Fabrikarbeiters im Stechuhrenrhythmus. Dennoch sind auch die Pfarrerinnen und Pfarrer nicht

## Die 5 Thesen von Stefan Kunkel:

1. Leitung sollte immer bevollmächtigt sein, Verwaltung immer zweckmäßig
2. Kirche lebt ständig im Spannungsfeld von Personal, Mitarbeitern und Mitarbeitenden
3. Personalentwicklung ist ein strategisches Werkzeug innerhalb eines Organisationsentwicklungsprozesses, ohne diesen aber wertlos
4. Personalsysteme lösen keine Probleme, sie helfen nur dabei die Prozesse zu optimieren, die Sie entworfen haben, um Ihre Probleme zu lösen
5. Für verwaltende Strukturen kann man von dem Personalmanagement großer Firmen lernen, für die pastorale Ebene geht das nicht

Abb.: Patricia C. Lucas



Teilnehmer des Symposiums Kirchliches Personalmanagement

einfach losgelöst in einer heiligen Sphäre. Dass hier auch Methoden der Wertschätzung und Zielvereinbarungen gefragt sind, hat zuletzt auch die IWS Studie „Leistung durch Besoldung? Dienstrechtlich relevante Motivationsfaktoren im kirchlichen öffentlichen Dienst“ gezeigt. Vor allem wurde die Frage aufgeworfen, in welchem Verhältnis sich die einzelnen Berufsgruppen und verschiedene Formen der Mitarbeit zu einander stehen. Dies betrifft nicht nur das Verhältnis von ordinierten und nichtordinierten Hauptamtlichen in der Kirche, sondern insbesondere auch die Wertschätzung und Einbindung von Ehrenamtlichen bzw. Laien gegenüber Pastores und Priestern. Einblicke in den Erfahrungsschatz und die Auswertungen der Studien ([www.pfarrberuf-heute.de](http://www.pfarrberuf-heute.de)) bot Pastor Manuel Kronast am Beispiel der Pastorinnen- und Pastorenbefragungen in Hannover. Auch wenn das Arbeitsbuch inzwischen vergriffen und nur noch als PDF-Download zu erhalten ist, bietet gerade auch die Befragung zur Wirksamkeitsanalyse weitere Ansatzpunkte. Bei einem zufrieden-

stellenden Rücklauf von 67% der damaligen Fragebogenaktion lassen sich deutlich Bedürfnisse nach klaren Arbeitsfeldbeschreibungen und Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch auf gleicher Augenhöhe ablesen. Auch die Faktoren Rückmeldung durch Dritte, Supervision und Begleitung durch einen Mentor oder Coach spielen eine wichtige Rolle. In der weiteren Auswertung wurde auch deutlich, dass hier Zielvereinbarungen in Jahresgespräche als Wertschätzung und eben nicht als Kontrolle oder Aufsicht durch Leitung zu verstehen sind.

In einer weiteren Diskussionsrunde am Nachmittag konnte die zum Symposium Versammelten vor allem von den Erfahrungen und Beiträgen einiger Vordenker im evangelischen Bereich zehren: Oberkirchenrat Dr. Christian Frühwald, Personaldezernent der künftigen Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, referierte über seine Erfahrungen im Personalmanagement im Kontext der bevorstehenden Fusion zweier Landeskirchen mit ihren in Teilen doch sehr unterschiedlichen Kulturen. Und lang-

jährige Erfahrungen brachte Oberkirchenrätin Ilse Junkermann aus der Evangelischen Landeskirche in Württemberg mit und präsentierte ein Modell, in welchem die neu erarbeitete Stellenprofile mit den z.T. online erfassten Qualitätsprofil der Bewerber bei einer Stellenbesetzung im sogenannten „Matching“ abgeglichen und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen wie z.B. Fortbildungen angeregt und gesteuert werden.

Zum Abschluss des Symposiums reflektierte Direktorin Marlehn Thieme (Deutsche Bank, Mitglied des Rates der EKD) die Diskussion aus der Perspektive der freien Wirtschaft und betone vor allem auch die Rolle der ehrenamtliche Engagierten in den Kirchen. Man dürfe in der Kirche nicht mehr zu pfarrerzentriert denken, weil künftig insbesondere andere Mitarbeitergruppen die Strukturen der Kirchen deutlicher prägen werden. Heute müsse man Ehrenamtliche generieren, für die auch Entwicklungsschritte in der Kirche geboten werden müssen. Daher stehen Weiterbildung und Qualitätssicherung auch im Zentrum des Impulspapiers „Kirche der Freiheit“.

Der 3. KVI Kongress im Ganzen bot eine Fülle von Fachvorträgen, interessanten Workshopangeboten und eine Vielzahl an Infoständen: Vom Immobilienmanagement bis zum Fundraising, von Softwarelösungen und digitalen Dokumentenverwaltungssystemen bis zu Grundstücken zur doppelseitigen Haushaltsführung oder zum Risikomanagement bot der Kongress für jede Fachrichtung etwas und zeichnete sich vor allem durch das Zusammenführen und den Austauschmöglichkeiten zwischen den einzelnen Sparten und vor allem zwischen „Kunden“ und „Experten“ aus. Dementsprechend bot der Kongress Verantwortungsträgern in Kirchenleitungen und Kirchenverwaltungen unterschiedlicher Ebenen viele Chancen sich in Gesprächen in den Kaffeepausen und auf der Abendveranstaltung über die neuesten Entwicklungen zu informieren, die entsprechend genutzt wurden.