

Ergebnisse der Online Umfrage 2012 zur Arbeitszufriedenheit und Berufssituation im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld



Der Berufsverband Gemeindepädagogik Westfalen-Lippe (BVG) hat im Umfeld seiner Fachtagung „Berufliche Perspektiven für Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld“ am 05.11.2012 eine anonyme Online Umfrage, zu der beruflichen Situation der Mitarbeitenden durchgeführt. 43 Mitarbeitende haben an der Umfrage teilgenommen. Das entspräche rd. 10% der Mitarbeitenden im Bereich der VSBMO der EkvW. Etwa die Hälfte, der an der Umfrage Teilgenommenen arbeiten länger als 15 Jahre bei Kirche und sind 46 Jahre alt oder älter. Zentrale Ergebnisse dieser Umfrage sind:

51% würden jungen Menschen empfehlen im gemeindepädagogischem Arbeitsfeld zu arbeiten. 49% sagen Nein.

Je mehr Jahre die Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst tätig sind, desto häufiger kommt ein Nein. Die fehlenden beruflichen Perspektiven und die fehlende Wertschätzung sind ein Hauptgrund für das Nein. Aber auch die Bezahlung und unsichere Zukunft werden als Gründe angeführt.

Auf der positiven Seite steht die direkte Arbeit mit Menschen, die Selbständig- und Vielseitigkeit des Berufes und das es eine lohnenswerte und erfüllende Tätigkeit ist.

Übrigens: Ein Berufsanfänger mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Std. erhält eine Vergütung die an der Armutsgefährdungsgrenze liegt. Er/Sie befindet sich in einer prekären Einkommenssituation.

33% der Befragten berichten, dass Kirche ein attraktiver Arbeitgeber ist weil eine Verbindung zwischen dem Glauben und Beruf existiert

Die übrigen Voten, warum Kirche ein guter Arbeitgeber ist, teilen sich wie folgt auf: 28% interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit, jeweils 12% gute Arbeitsbedingungen und gute Zusammenarbeit, 5% Kirche ist gesellschaftlich aktiv.

Übrigens: Kirche lebt vom Potential der Mitarbeitenden, sie repräsentieren das Unternehmen Kirche. Wissenschaftler wie Rosenstil, Hornstein oder die Bertelmannstiftung formulieren, das Geld und die allgemeinen Rahmenbedingungen bedeutsam sind und stimmen müssen. Auf Dauer werden Mitarbeitende aber nur motiviert und leistungsbereit sein, wenn sie einen Sinn in ihrem Tun sehen. Diese ideelle Bindung trägt auch über Phasen der Unsicherheit und Schwierigkeiten hinweg.

47% sind mit ihrer Arbeitssituation sehr zufrieden

21% der Mitarbeitende vergeben die Note befriedigend und

32% bewerten ihre Arbeitssituation als mangelhaft oder ausreichend.

Schaut man sich die Auswertung nach Berufsjahren und Alter an, so sind bei den 20 – 34jährigen (bis 5 Berufsjahre) 60 % gut oder zufrieden. Bei der mittleren Gruppe, den 35-45jährigen ist fast jeder 5. unzufrieden und vergibt die Note Mangelhaft. Nur bei den älteren Mitarbeitenden ab 46 Jahre mit mehr als 15 Berufsjahren taucht die Note sehr gut auf (14%). Die restliche Bewertung verteilt von der Note gut bis mangelhaft gleichmäßig.

Übrigens: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind in Deutschland durchschnittlich 88% der ArbeitnehmerInnen mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden. Die Zufriedenheit ist über Geschlecht und Alter dabei gleichmäßig ausgeprägt. Auch der Beruf oder das Ausbildungsniveau spielen keine signifikante Rolle, nur bei einzelnen Branchen gibt es leicht negativere Werte.



51% berichten von regelmäßigen Mitarbeitendengespräche.
5% können eine gezielte Personalplanung ihres Arbeitgebers erkennen.
40% sagen, der Arbeitgeber unterstützt die berufliche Weiterentwicklung nicht.

Übrigens: Der Untersuchungsbericht der EKD zu den Leitungsstrukturen in der EkvW vom August 2010 hält fest: „Es gibt in der westfälischen Kirche kein einheitliches Führungsverständnis und kein einheitliches Führungsinstrumentarium. ... Die bereits begonnene Systematisierung von Personalplanung und Personalentwicklung muss dringend und zügig weitergeführt werden. Es erscheint angeraten zu sein, dabei auch ein Konzept zur Personalbeschaffung und zum Personalmanagement zu entwickeln.“

95 % der Befragten haben z.T. mehrere Weiterbildungen oder Zusatzausbildungen erworben.
5 % der Befragten gaben an keine Fort- und Weiterbildung zu machen (wollen).

An erster Stelle der Zusatzqualifikationen stehen solche im Bereich Führung/Leitung (47%) und Theologie/Verkündigung (42%). Mit Abstand folgen Qualifikationen und Fortbildungen im Bereich Pädagogik (26%) und Beratung (16%). 23% der Weiterbildungen sind bunt gestreut und lassen keine signifikante Clusterung zu.

Übrigens: Das Statistische Bundesamt weist aus, das in Deutschland gut 6% der ArbeitnehmerInnen regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

54% der Befragten wünschen sich eine systematische Personalplanung innerhalb von Kirche und für ihre Person.

21% sind mit der Organisation und den Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildungsangebote und nicht zufrieden.

Die Teilnehmer formulieren, dass sie den Eindruck haben, dass es ein deutliches Gefälle gibt, wie mit ihnen und den PfarrerInnen umgegangen wird. Auch der Wechsel in andere Arbeitsbereiche und fehlende Perspektiven für den älteren Mitarbeitenden werden vermisst. Hier wird auch angeregt vergleichbare Vorruhestandregelungen wie für PfarrerInnen verlässlich anzubieten.

Übrigens: Der Untersuchungsbericht der EKD zu den Leitungsstrukturen in der EkvW vom August 2010 hält fest: „Die mitarbeitenden Menschen prägen das Bild der Kirche ...“ „Mit Blick auf die zu erwartenden gesellschaftlichen, kirchlichen und ... finanziellen Entwicklungen ... sollte ein Personal-Portfolio nach unterschiedlichen Kriterien aufgebaut werden ... und ... auch transparent in die gesamte Organisation hinein kommuniziert werden.“

Die Landessynode 2005 hat formuliert: Wir wollen die rechtlichen und strukturellen Voraussetzungen für die Entwicklung er verbindlichen, aufgabenorientierten Personalplanung für alle Berufsgruppen. Dabei umfasst die Planung die Tätigkeit aller Beschäftigten auf allen Ebenen. Die Kirche will auch zukünftig eine vertrauenswürdige Arbeitgeberin sein. Um das Konzept der Dienstgemeinschaft innerhalb der kirchlichen Arbeitsbeziehungen zu erhalten ist es notwendig Konflikte offen und transparent anzusprechen und möglichst alle Betroffenen zu beteiligen.

Fünf Berufsverbände haben sich am 20.12.2011 erneut in einem gemeinsamen Appell an die Kirchenleitung der EkvW gewandt. In dem Schreiben heißt es, dass ausgehend von der Beschlusslage der Landessynode 2005 eine verlässliche Personalplanung für alle kirchlichen Berufe im Sinne der 10 Kernaufgaben gewährleistet werden muss. Die Steuerung der Finanzströme ist dabei mit in den Blick zu nehmen. „Beschlüsse zur Personalplanung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pfarrdienst sind mit Blick auf die Finanzgemeinschaft der Landeskirche, Kirchenkreise und Gemeinden und die Dienstgemeinschaft mit der Personalplanung für andere Berufsgruppen in Abstimmung zu bringen“ Die Berufsverbände fordern mit Blick auf die Finanz- und Dienstgemeinschaft gemeinsame Personalplanungskonferenzen auf allen drei Verfassungsebenen innerhalb der EkvW.