

## Junge Mitarbeitende im Bistum Hildesheim

---

Ideen (intern)

### Situation

Aufgrund der Vorgaben von Eckpunkte 2020, geringer Fluktuationen insbesondere im (jugend)pastoralen Bereich und zu befürchtender weiterer Einschnitte aufgrund der Weltwirtschaftskrise, wird das Bistum Hildesheim auch mittelfristig Regelstellen (damit sind solche außerhalb der Projektbereiche) nicht mehr extern besetzen können. Soweit prognostizierbar, wird dieser Zeitraum ca. zehn Jahre umfassen – insbesondere dann, wenn die ökonomische Sanierung der jeweiligen Organisationbereiche nicht isoliert betrachtet wird. Es ist nicht vertretbar, für einen solch langen Zeitraum auf junge Mitarbeitende zu verzichten – zumal die demografische Situation schon jetzt problematisch ist.

### Prämissen

1. Eine Rückkehr zu alten **Ausbildungsmodellen** (im pastoralen Bereich) ist aus vielen Gründen auszuschließen. Wesentlicher Grund dafür ist, dass Kirche im 21. Jahrhundert sich auch in der Personalentwicklung nach außen öffnen und auf Modelle ausschließlich interner Qualifizierung verzichten muss. Die Folgen einer bislang rigide betriebenen Abschottung treten immer deutlicher zu Tage. Kirche braucht die Befruchtung durch andere Kulturen.
2. Kirche muss neue **Arbeitsvertragsmodelle** kreieren, nicht nur, um auf die verringerten Einnahmen zu reagieren, sondern auch um mehr fremde (Kultur)kompetenz zu implementieren. Dafür werden sehr spezifischen Formen der Rekrutierung notwendig werden.
3. Die Arbeitsvertragswelt verändert sich zunehmend: befristete Verträge und Teilzeitverträge nehmen deutlich zu, werden zum Teil **Regelverträge**. Servicegesellschaften entwickeln Modelle der Leiharbeit, mit denen auf Arbeits- und Auftragsschwankungen besser reagiert werden kann. Selbst wenn Kirche es wollte, werden wir uns diesem Sog des Arbeitsmarktes nicht entziehen können und müssen abgemildert reagieren. Auch deshalb bedarf die Idee des Dritten Weges einer Revision.
4. Stärker als bisher müssen **Arbeitsgelegenheiten** in den Blick genommen werden: Zivildienst, FSJ, 1-Euro-Jobs, Praktika und Hospitationen können dann in die Arbeitsabläufe implementiert werden, wenn dafür eigene Coachings und Förderprogramme entwickelt werden. Anders als andere Arbeitgeber dies in der Regel tun, muss Sorge über die unmittelbare Arbeitsgelegenheit hinaus getragen werden.
5. Die **Trennung der Berufsgruppen** Pastoralreferenten und Gemeindeferenten muss aufgehoben werden. Es sind Planstellen mit Aufgabenprofilen zu definieren, für die pastorale Mitarbeitende ggf. unterschiedlicher Qualifikation gesucht werden.
6. Das gestartete **Projekt Juniorjob** muss auch in Krisenzeiten fortgeführt werden.

Im Folgenden werden bewusst akzentuierte Ideen vorgestellt, die arbeitsfeldspezifisch und zum Teil langfristorientiert zu diskutieren sind.

- **50%**  
Es werden insbesondere im pastoralen und pädagogischen Bereich langfristig nur noch 50%-Arbeitsplätze angeboten. Inwieweit dies auch eine Option für Priester ist, wäre ggf. zu diskutieren.
- **Partnerplätze (extern)**

Für Arbeitsplätze insbesondere im pastoralen und pädagogischen Bereich, werden Partnerunternehmen gesucht, die bereit sind ihrerseits einen 50%-Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Dies könnte der Ansatz für ein spezifisches Public-private Partnership sein

- **Partnerplätze (intern)**

Arbeitsplätze werden künftig grundsätzlich als Doppelarbeitsplätze angelegt, um die internen (ausfinanzierten) Ressourcen zu nutzen. Insbesondere sind Kooperation mit den Caritasverbänden und dem Schulbereich anzustreben

- **Basisausbildung**

Mitarbeitende im pastoralen Bereich müssen immer eine Ausbildung bzw. ein Studium vorweisen, damit sie auch für Tätigkeiten außerhalb der Kirche qualifiziert sind.

- **Fortbildung zum pastoralen und pädagogischen Mitarbeitenden**

Die Fortbildungen erfolgen grundsätzlich individualisiert „on-the-job“. Ggf. wird auf Metropolieebene kooperiert.

- **Projekt „Juniorjob“**

Das Projekt wird fortgeführt und langfristig finanziert aus frei werdenden Planstellenmitteln insbesondere solcher Organisationseinheiten, die Eckpunkte 2020 umgesetzt haben.

- **Außerordentlicher Stellenplan**

Es wird ein Außerordentlicher Stellenplan unter Einbezug der Gemeinden entwickelt, in dem Arbeitsgelegenheiten aufgeführt werden: Praktikanten, Hospitanten, 1-Euro-Jobber, Zivildienstleistende, FSJler, FÖJler etc.

Die Stelleninhaber werden eigens hinsichtlich ihrer Berufskarriere gecoacht und qualifiziert.

- **Stipendienprogramm**

Die globale Kirche wird als Erfahrungsfeld für junge Menschen angeboten – nicht nur in Entwicklungs- oder Schwellenländern: 60% der Arbeit wird im Ausland, 40% im Bistum Hildesheim geleistet.

- **Juniorjob II**

Gemeinden, die junge Mitarbeitende anstellen und eigene Mittel über den Teilschlüssel der Schlüsselzuwendung hinaus einsetzen, erhalten einen Zuschuss des Bistums.

Gemeinden, die im pädagogischen oder pastoralen Bereich Mitarbeitende anstellen, erhalten aus einem matching-fund Unterstützung.

Die Skizze will ein Konzept initiieren, dass gemeinsam mit der Personalentwicklung erarbeitet werden muss. Es ist nach Kurzfrist- und Langfristmodulen zu unterscheiden.

Soll ein solches Konzept ähnlich oder anders realisiert werden, werden mindestens für einen begrenzten Zeitraum personale Ressourcen benötigt.