



Amt_für_Jugendarbeit_
der_Evangelischen_Kirche_
im_Rheinland

Berufliche Jugendarbeit als wichtiger Bestandteil des kirchlichen Personal-Mix

Situationsbeschreibung der
Evangelischen Jugend im Rheinland

Grußwort

„Die Mischung macht’s“! Diese Erkenntnis gilt für berufliche Jugendarbeit in doppelter Weise. Beruflich in der Jugendarbeit Tätige sind nicht nur wichtiger und besonderer Bestandteil im kirchlichen Personal-Mix, sie sind auch für eine gute Jugendarbeit unverzichtbar. Natürlich ist es gut, richtig und selbstverständlich, dass die überwiegende Vielzahl der Aktivitäten evangelischer Jugendarbeit von ehrenamtlich engagierten und in großer Zahl auch jungen Menschen organisiert wird. Für deren Qualifizierung, Begleitung und Unterstützung sind beruflich Tätige jedoch ebenso unerlässlich, wie insbesondere für die Sicherstellung von Rahmenbedingungen, infrastruktureller Vernetzung und die Gewährleistung qualitativer Standards. Zudem sind Arbeitsbereiche, die besondere Fachlichkeit erfordern wie etwa die Offene Arbeit oder Kooperationsprojekte mit Schulen oder in Bildungsnetzwerken, nur mit beruflich Mitarbeitenden zu realisieren.

Leider zeichnet sich ab, dass die bereits 2004 von der Evangelischen Jugend im Rheinland in ihrem Positionspapier „Evangelische Jugend mit Zukunft! Gute Pädagogik, professionelle Ausstattung, stabile Netzwerke angesichts der Gefährdung der Grundlagen der Kinder- und Jugendarbeit in unserer Kirche“

vorgenommene Positionierung nichts an Aktualität verloren hat und einige der bereits damals vorgetragenen Befürchtungen Wirklichkeit geworden sind. Umso mehr danke ich im Namen des gesamten Vorstandes dem Ausschuss für Jugendarbeit als Beruf sowie dem zuständigen Referat des Amtes für Jugendarbeit – Kompetenzzentrum Jugend, dass sie die dringlichen Fragen im Kontext des Personalplanungsgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland aufgegriffen haben. Evangelische Jugendarbeit braucht qualifiziertes Personal auf existenzsichernden und angemessen ausgestatteten Arbeitsplätzen. Dies dient dem Wohl der Kinder und Jugendlichen für die und mit denen sie tätig ist und ist in gleicher Weise unerlässlicher Beitrag zur Gegenwart und Zukunft unserer Kirche. Die vorliegende Situationsbeschreibung liefert detailreich Argumente, Daten und Materialien.

Miriam Lohrengel

Vorsitzende der Evangelischen Jugend im Rheinland

Impressum

Amt für Jugendarbeit der EKIR
Kompetenzzentrum Jugend
Haus der Landeskirche
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

FON: 02 11 / 45 62 - 474
FAX: 02 11 / 45 62 - 484
info@afj-ekir.de
www.jugend.ekir.de

Vorwort

Kirche ist auf dem Weg. In Gemeinden und Kirchenkreisen arbeiten Menschen unterschiedlicher Berufsgruppen und Ehrenamtliche gemeinsam im Personalmix. Ihr gemeinsamer Auftrag: „Kommunikation des Evangeliums“.

Der Dienst in der Kirche geschieht in den unterschiedlichsten Handlungsfeldern: Verkündigung und Seelsorge, Pädagogik und Diakonie.

Ehrenamtlich Mitarbeitende – begabte Menschen, die ihre Talente an den ihnen entsprechenden Orten auf Zeit zur Verfügung stellen – und professionelle, beruflich Mitarbeitende arbeiten partnerschaftlich zusammen und bedürfen sich gegenseitig.

Hauptberufliche befähigen und begleiten Ehrenamtliche. Ehrenamtliche verantworten gemeinsam mit den Hauptberuflichen die Arbeit.

Die hier vorgelegte Situationsbeschreibung der Evangelischen Jugend knüpft an die durch das Personalplanungsgesetz (PPG) geschaffenen Grundlagen an.

Zunächst skizzieren wir die Realität im gemeindepädagogischen Handlungsfeld Jugendarbeit und zeigen auf, wie uneinheitlich dieses Handlungsfeld nach wie vor strukturiert ist. Die Vielfalt der Ausbildungen und der Anstellungsverhältnisse, vor allem mit Blick auf deren Zeitumfang, bildet die Unübersichtlichkeit in der Ev. Kirche im Rheinland in diesem Feld ab.

Personalplanung ist bei dieser Vielgestaltigkeit einerseits schwierig aber andererseits umso wichtiger.

Diese Situationsbeschreibung der Evangelischen Jugend will bei Weiterentwicklung einer auch Kindern und Jugendlichen gerecht werdenden Gemeindegearbeit unterstützen. Und sie will anregen, hauptberuflich verantwortete Jugendarbeit auf Zukunft hin zu gestalten – mit professionell ausgebildeten Mitarbeiter*innen und Anstellungsverhältnissen, die deren Existenzen sichern.

Die „Kommunikation des Evangeliums“ kann nur durch zuhörbereite und sprachfähige Menschen in allen Handlungsfeldern erfolgen, die sich ihres Auftrages bewusst sind und ihm aus Überzeugung folgen. Solche Menschen gewinnt Kirche nur, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

Personalplanung ist für diese Rahmenbedingungen eine wichtige Voraussetzung. Personalplanung ist die nachhaltige Schaffung von Infrastruktur, Zusammenarbeit und gleichermaßen auch Aus- und Fortbildungsplanung, sie ist auch das Ermöglichen von „Karriereplanung“ der Mitarbeiter*innen. Eine solche Planung kann dann parochial geschehen, wenn Kooperation zugleich gesucht und ermöglicht wird.

Dann wird Personalplanung auch das traditionelle Bild von Gemeinde reformieren und weiterentwickeln – und das im Gedenken an 500 Jahre Reformation – irgendwie passend ... oder?

Edgar de Haan

Jugendarbeit in der Gemeinde

Außerschulische Jugendarbeit ereignet sich u.a. in Jugend- und Kindergruppen, in Häusern der offenen Tür, als Stadtteil- und Projektarbeit, bei Kinder- und Jugendfreizeiten oder Stadtranderholungen. Sie ist die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die außerhalb der formalen Bildungsinstitutionen bzw. außerhalb deren curriculärer Aufträge stattfindet.

Mitarbeiter*innen in der außerschulischen Jugendarbeit beraten und begleiten Kinder und Jugendliche in ihrer Lebenswelt. Sie ermutigen diese zur Teilhabe und Mitgestaltung von Kirche und Gesellschaft. Mitarbeiter*innen schaffen die Rahmenbedingungen, die Jugendselfstorganisation und Jugendarbeit häufig erst ermöglicht.

Dies alles erfordert eine fachliche Qualität. Einen guten Einblick in die Zusammenhänge gibt das von der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland (aej) erstellte Kompetenzprofil¹ für ein professionelles Handeln.

Evangelische Jugendarbeit mit Zukunft lädt damit zum Glauben ein und macht die Kirche Jesu Christi erlebbar.

Das berufliche Personal der Jugendarbeit

2016 waren in den Gemeinden und Kirchenkreisen der EKIR 746 beruflich Mitarbeitende in der Jugendarbeit tätig, 372 von ihnen im Rahmen einer 100%igen Anstellung. Nahezu 250 Mitarbeiter*innen arbeiten in einem Stellenumfang zwischen 40 und 60 %. Rechnet man die angegebenen Beschäftigungsverhältnisse um sind im Bereich der EKIR etwa 500 volle Stellen eingerichtet.² Etwa 50 % der Beschäftigten in Vollzeit sind Frauen, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es bis zu 80 %.³

Nach geltender Arbeitsrechtregelung⁴ werden kirchliche beruflich pädagogische Mitarbeiter*innen in der Jugendarbeit in die Berufsgruppe „Mitarbeiter*innen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit“ eingruppiert. In dieser wird als Berufsabschluss Erzieher*innen, Diplom Sozialpädagoge*/-arbeiter*innen und Gemeindepädagoge*innen anerkannt.⁵

Bei den 504 zurückgemeldeten Abschlüssen bilden die Diplom Sozialpädagoge*innen/-arbeiter*innen mit 284 die deutliche Mehrheit. Ihnen folgen mit weitem Abstand die Erzieher*innen mit 81 und die Diakon*innen mit 78 Nennungen.

1 <https://www.evangelische-jugend.de/mitarbeit/berufliche-fachkraefte/aej-kompetenzprofil/>

2 Diese und die folgenden Zahlen hat das Amt für Jugendarbeit der EKIR auf der Grundlage freiwilliger Rückmeldungen der gut 800 Anstellungsträger*innen bzw. der synodalen Jugendreferate erhoben. Die Erfassung ist teilweise lückenhaft; hinsichtlich Stellenumfang, Geschlecht und Qualifikation jedoch verlässlich. Eine verlässliche Personalbestandserhebung seitens der Landeskirche liegt derzeit nicht vor. (vgl. auch Anhang: „Entwicklung einer landeskirchenweiten Personalbestandserhebung“)

3 Eine Ausführliche Zusammenstellung der erhobenen Daten finden sich im Anhang „Tabelle Personalbestand in der Jugendarbeit“ und „Tabelle Qualifikationen in der Jugendarbeit“.

4 <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/3877>

5 Dazu gehören auch Diakon*innen, CVJM-Sekretär*innen, Gemeindehelfer*innen und die Absolvent*innen von anerkannten missionarischen Ausbildungsstätten gemäß Gemeindehelferordnung der EKIR.

Rahmenbedingungen für die Beschäftigung in der Jugendarbeit

17 Mitarbeiter*innen sind Diplom Religions- oder Diplom Gemeindepädagog*innen. Die kleinste Gruppe sind die Gemeindehelfer*innen mit 12 Kennzeichnungen.⁶

Hinzu kommen 32 Mitarbeiter*innen, die eine Doppel- Qualifikation in kirchlicher und staatlicher Hinsicht erworben haben und dadurch eine Anstellungsfähigkeit als evangelische Gemeindepädagog*in besitzen, so dass sie auch für andere gemeindliche Zielgruppenarbeit qualifiziert sind.⁷

Ob die übrigen 257 Mitarbeitenden, über die keine Auskunft hinsichtlich ihres Berufsabschlusses vorliegt, angemessen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen qualifiziert sind, kann aus den vorliegenden Daten nicht abgelesen werden. Nach Einschätzung des zuständigen Fachausschusses der Ev. Jugend im Rheinland muss dies jedoch bezweifelt werden.

Seit mehreren Jahren geht die Anzahl regulärer Beschäftigungsverhältnisse deutlich zurück während die der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und anlassbezogener Honorarverträge steigt. Einige Gemeinden wenden sich völlig vom Prinzip der beruflichen verantworteten Jugendarbeit ab und versuchen diese ehrenamtlich zu betreiben.⁸

Ursache dieser Entwicklung ist, dass sich jeder der ca. 800 Anstellungsträger*innen in erster Linie für seinen lokalen Gemeindebereich verantwortlich sieht. Bei Rückgang der für Jugendarbeit zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln stößt dieses Prinzip offensichtlich an seine Grenzen. Gemeindeübergreifende Konzepte für die Personalplanung im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind nach wie vor die Ausnahme.

2012 hat die Landessynode der EKIR erstmalig ein Personalplanungsgesetz und entsprechende konzeptionellen Grundlagen beschlossen.⁹ Ziel ist der Erhalt eines Personalmixes sämtlicher Berufsgruppen bei existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen. Dazu soll die Personalplanung auf die Ebene des Kirchenkreises verlagert werden.

Von 38 Kirchenkreisen haben dafür bis jetzt 34 ein entsprechendes Rahmenkonzept entwickelt. Nach Auskunft verschiedener synodaler Jugendreferate sind die Gremien und Mitarbeiter*innen der Jugendarbeit an den entsprechenden Prozessen jedoch nicht oder nicht ausreichend beteiligt. Häufig fehlen auch noch die jährlichen Personalbestandserhebungen.

6 Vgl. Anhang: „Tabelle Qualifikationen in der Jugendarbeit“

7 Der Erwerb dieser Qualifikation – auch berufsbegleitend – wird durch die Landeskirche besonders gefördert. Vgl. Anhang: „Förderung der Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagog*in“

8 Vergleiche Personalerhebung LS 2007

9 http://www.ekir.de/www/downloads/ls2012DS14KG_Personalplanung.pdf und <http://www.ekir.de/www/downloads/ls2012DS13Personalplanung.pdf>

Kirchliche Personalplanung – auch für die Jugendarbeit!

Evangelische Jugendarbeit mit Zukunft¹⁰ braucht qualifizierte Mitarbeiter*innen und verlässliche Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden. Nur so lässt sich ein lebens- und entwicklungsförderndes Gemeinschafts- und Werteangebot jenseits kommerzieller Freizeitangebote sicherstellen.

Gemeinden sollten sich für eine von zwei Wegen zu Sicherstellung kirchlicher Jugendarbeit entscheiden.

Sie legen entweder den Schwerpunkt „Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ als Teil der Gemeindekonzeption als verbindlich fest und stellen dazu im angemessenen Umfang entsprechende pädagogische Fachkräfte ein.

Oder sie entscheiden sich für einen allgemeinen Gemeindedienst mit mehreren Zielgruppen und vereinbaren die Kooperation mit anderen Gemeinden im Feld der Jugendarbeit um der Zielgruppe Kinder und Jugendliche angemessen gerecht werden zu können.

Strukturelle Merkmale des letztgenannten Modells können eine Umlagefinanzierung seitens der beteiligten Gemeinden oder Fördervereine zur finanziellen Sicherstellung von Strukturen und Projekten sein. Auch die zentrale Anstellung z. B. auf Kirchenebene der Mitarbeiter*innen ist priorisierend

zu prüfen. Dies steigert die Fachlichkeit und erleichtert die Refinanzierung des Arbeitsfeldes seitens der Kommunen.

In den synodalen Jugendreferaten wird die Expertise zur Beratung, Vorbereitung und Durchführung von Konzeptentwicklung und Personalplanung vorgehalten. Synodale Jugendreferat*innen vertreten das Arbeitsfeld nach außen und innen, also in die Kirche hinein. Sie leisten die wichtige Lobbyarbeit in Jugendpolitik und Gesellschaft und unterstützen die Gremien- und Konzeptarbeit in den Gemeinden und Verbänden. Sie qualifizieren und beraten Mitarbeiter*innen und Entscheidungsträger*innen. Somit sollten sie in die personalplanerischen Überlegungen auf Gemeindeebene und auf der Ebene der Kirchenkreise selbst einbezogen werden.

Ressourcenknappheit, Unklarheiten hinsichtlich der Berufsprofile und dem stärker werdenden Fachkräftemangel sowie häufig fehlende zentralen Planungsinstanzen machen die Nutzung dieses Expert*innenwissens nötig.¹¹

¹⁰ <http://www.ejir.de/verband/positionen/evangelische-jugend-mit-zukunft.html>

¹¹ In diesem Zusammenhang sei auf die noch ausstehende Überarbeitung der Ordnung synodaler Jugendarbeit aus dem Jahre 1970(!) hingewiesen.
Vgl. <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2909>

Die Anstellung beruflicher Mitarbeiter*innen

Wer Aufträge in der Jugendarbeit annimmt oder vergibt sollte sich fragen, ob er diese im Sinne eines Honorarvertrages für freie Mitarbeiter*innen, im Rahmen einer Kursleiter*innen- bzw. Übungsleiter*innen-tätigkeit – oder in einem „richtigen“ Arbeitsverhältnis vergibt oder annimmt.

Ein Arbeitsverhältnis wird mit einem privatrechtlichen Vertrag zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in begründet. Die Arbeitgeber*in zahlt dem/der Arbeitnehmer*in zum verabredeten Zeitpunkt den Lohn in der verabredeten Höhe und der/die Arbeitnehmer*in liefert dafür die verabredete Arbeitsleistung. Auch Teilzeitarbeit, Minijobs oder auch befristete Arbeitsverhältnisse gehören zu den normalen Arbeitsverhältnissen, obwohl dafür teilweise besondere Regeln gelten.

Ein „Arbeitsverhältnis“ ist grundsätzlich unbefristet und gilt als Vollzeitverhältnis, wenn es im Arbeitsvertrag nicht anders geregelt ist. Die Vorgaben zur Eingruppierung sind in jedem Fall einzuhalten. Geringfügige Beschäftigungen (sogenannte Minijobs bis 450 € Verdienst) sind eine bestimmte

Form der Teilzeit mit besonderen steuerlichen und versicherungstechnischen Regeln. Aber die Vorgaben zur Eingruppierung nach dem BAT-KF sind auch hier einzuhalten.

Studentenjobs oder Aushilfsjobs können je nach ihrer Ausgestaltung als „Arbeitsverhältnis“ gestaltet sein, dann gelten naturgemäß die Regeln des Arbeitsrechts – oder sie sind als freie Mitarbeit gestaltet, dann gelten alle Regeln für Honorarverträge und Freiberuflichkeit entsprechend.

Vom Arbeitsrecht im engeren Sinne werden nicht erfasst: Verträge zur freien Mitarbeit, Honorarverträge und sonstige Dienstverträge. Mit einem Honorar werden in der Regel die Arbeitsleistungen von freiberuflich Tätigen vergütet, zum Beispiel Journalisten, Musiker, Architekten oder Künstler. Art und Umfang der Arbeit sowie die Höhe des Honorars werden im Honorarvertrag festgehalten. Steuern und Sozialabgaben werden – im Gegensatz zu Arbeitsverträgen - nicht direkt abgezogen. Diese müssen Honorarempfänger*innen selbständig an die entsprechenden Stellen abführen.

Die Wertschätzung ehrenamtlicher Tätigkeit

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen bekommen – hoffentlich schnell und unbürokratisch – ihre Auslagen z. B. für Fahrtkosten, für ihre Ausbildung, für die EA-Tätigkeit (z. B. Juleica-Kurs), oder für kleinere Beträge, die sie vorgelegt haben, erstattet. Sie erhalten aber für ihren Einsatz keinen Lohn – denn sie arbeiten ja ehrenamtlich.

Dennoch möchte man Ihnen vielleicht eine kleine Anerkennung zukommen lassen, z. B. für Dinge, die nicht selbstverständlich sind oder nicht zu ihrem üblichen Einsatz gehören. Solche kleinen Beträge, etwa für Aufbauhilfe vor einer Veranstaltung, oder für einen Thekeneinsatz beim Gemeindefest o.ä. können als Aufwandsentschädigung gezahlt werden.

Wichtig dabei ist: Der „Aufwand“ muss erklärbar sein, die Einzelbeträge dürfen nicht zu hoch sein, um nicht eine „verdeckte Festanstellung“ einzugehen. Aufwandsentschädigungen in diesem Sinn müssen vom Empfänger nicht versteuert werden aber in der Steuererklärung angegeben werden. Man erwirbt auch keine Rechte in der Renten- oder Sozialversicherung. Zu überlegen ist, ob solche kleinen Anerkennungen nicht in anderer Form, z. B. Gutscheinen, oder einem gemeinsamen Essen oder einem Betrag für die Gruppenkasse ausgedrückt werden können.

Die Entwicklung einer landeskirchenweiten Personaldatenerhebung

Um aussagekräftige Zahlen zum Personalbestand in der EKIR insgesamt darzustellen, wurde von der Landessynode 2012 das „Kirchengesetz über die gemeinsame Personalplanung für die beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66 der Kirchenordnung“ (nachfolgend „Personalplanungsgesetz“(PPG) genannt) beschlossen. Die Kirchengemeinden, ihre Zusammenschlüsse und die Kirchenkreise werden damit verpflichtet, jährlich mit dem Stichtag 30. Juni den Personalbestand der beruflich Mitarbeitenden gemäß Artikel 66 der Kirchenordnung zu erheben. Für diese differenzierte Erhebung stellt das Landeskirchenamt ein Raster zur Verfügung.

Erstmals sollten die Kirchenkreise die Daten zum 30.6.2012 erheben, um sie bei der Landessynode 2013 vorzulegen. Die in Beschluss 27 der Landessynode 2009 geforderte automatisierte Datenerhebung war auf Grund der unterschiedlichen IT-Voraussetzungen aber nicht überall durchführbar. Somit musste die Erhebung großenteils manuell durchgeführt werden und die Ergebnisse wurden mittels Excel-Tabellen übermittelt. Das führte zu einem nicht unerheblichen personellen Aufwand, sowohl auf Seiten der Anstellungsträger als auch auf Seiten des Statistischen Dienstes im Landeskirchenamt.

Parallel laufende Prozesse in den Kirchenkreisen (Einführung des Neuen Kirchlichen Finanzwesens, Einführung der Verwaltungsstrukturreform) belasteten die Mitarbeitenden in den Gemeinden und Kirchenkreisen zusätzlich. Dies führte dazu, dass einige Rückmeldungen erst im November 2012 im Landeskirchenamt eingegangen sind und einzelne Rückmeldungen ganz fehlten. Auch für die Landessynoden 2014 und 2015 zeigte sich ein ähnliches Bild: Nicht

alle Rechtsträger konnten ihre Daten rechtzeitig zur Verfügung stellen. Der Landessynode 2016 konnte aufgrund der geringen Datenrückläufe gar kein Personalbericht nach PPG vorgelegt werden.

Da dieser Zustand jedoch den rechtlichen Vorgaben nicht entspricht, hat eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Anstellungsträger, der Stabsstelle Strategisches Controlling sowie der Dezernate Personalverwaltung und Personalentwicklung des Landeskirchenamtes über diesen Umstand beraten. In der Arbeitsgruppe waren die Anwender der gängigen Personalabrechnungsprogramme (Kidicap, Dopas, SAP) beteiligt. Hier wurde sich darauf verständigt, dass sämtliche in der Personalstatistik abgefragten Daten in den Personalabrechnungsprogrammen vorliegen müssen. Neben den Grunddaten, wie Geburtsdatum und Geschlecht wird nun insbesondere der Sozialversicherungsschlüssel in Kombination mit dem zugeordneten Abrechnungsobjekt besonders ausgewertet.

Das Verfahren wurde dadurch soweit vereinfacht, dass die Übermittlung der Daten der meisten Rechtsträger innerhalb eines Monats geschah. Dennoch gibt es auch hier größere Abweichungen, die sich dadurch erklären lassen, dass Mehrfachnennungen von Mitarbeitenden mit mehreren Beschäftigungsverträgen nicht gekennzeichnet wurden, sowie teilweise auch Honorarkräfte erfasst wurden. Für die Datenerhebung 2017 wurden deshalb in das Erfassungsraster Plausibilitätsprüfungen eingearbeitet, mit denen Mehrfachnennungen erkannt und zugeordnet werden können.

Förderung der Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagog*in

Mitarbeiter*innen werden beim Erwerb einer Doppelqualifikation wie folgt gefördert

1. Mitarbeitende mit einem Abschluss in einem staatlich anerkannten Sozial- oder Pflegeberuf (z. B. Erzieher*innen, Krankenschwester*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagoge*innen) werden dabei unterstützt berufsbegleitend einen zusätzlichen Abschluss in einem kirchlichen Beruf zu erwerben. So zum Beispiel, indem sie die Diakonenausbildung durchlaufen, um Diakonin oder Diakonin zu werden, oder den Fachhochschulabschluss in Gemeindepädagogik zu erwerben, um die Anstellungsfähigkeit als (doppelt qualifizierter) Gemeindepädagog*in zu erhalten.
2. Mitarbeitende mit einem kirchlichen Abschluss (Gemeindehelferinnen und Gemeindehelfer) oder nur dem Studienabschluss Gemeindepädagogik werden dabei unterstützt, einen Abschluss in einem staatlich anerkannten Sozialberuf (Erzieher, BA Soziale Arbeit, BA Sozialpädagogik) zu erwerben.
3. Die Landeskirche fördert die Nachqualifizierung finanziell: Die Gemeinde kann die Mitarbeiter*in für 25 % ihrer Arbeitszeit unter vollen Bezügen freistellen. Die Kosten für die Anstellung einer Ersatzkraft werden auf Antrag von der Landeskirche übernommen.
4. Die Mitarbeiter*in selbst kann ebenfalls einen Zuschuss zu den ausbildungsbedingten Kosten (Fahrtkosten, Gebühren, Literatur) beantragen. Am Ende des Jahres werden 50 % der quitierten Auslagen erstattet.
5. Erforderlich ist ein Antrag der Kirchengemeinde mit Beschluss des Presbyteriums.

Rechtsquelle „Richtlinien zur Bewirtschaftung des Personalausgleichsfonds“ Abschnitt B, Nr. 534 in der rheinischen Rechtssammlung, einsehbar unter www.kirchenrecht-ekir.de

Tabelle 1
 Personalbestand in der Jugendarbeit (Stand 2016)

Kirchenkreis	MA (w/m)	100%	80%–99%	60%–79%	40%–59%	20%–39%	bis 19%	VBE ¹²	
Aachen	20 (12/8)	9 (3/6)	-	-	7 (6/1)	4 (3/1)	-	13,50	
Altenkirchen	17 (13/4)	9 (5/4)	-	-	7 (6/1)	2 (2/-)	-	12,40	
An der Agger	32 (13/19)	23 (8/15)	-	4 (1/3)	5 (4/1)	-	-	28,00	
An der Ruhr	10 (8/2)	6 (3/2)	-	1 (1/-)	3 (3/-)	1 (1/-)	-	8,50	
An Nahe und Glan	9 (6/3)	7 (4/3)	-	1 (1/-)	-	1 (1/-)	-	7,85	
An Sieg und Rhein	30 (23/7)	19 (14/5)	-	3 (3/-)	7 (6/1)	-	1 (-/1)	24,90	
Jugendreferat S&R	8 (4/4)	6 (3/3)	-	1 (1/-)	1 (-/1)	-	-	7,10	
Bonn	12 (7/5)	7 (3/4)	-	-	4 (3/1)	1 (1/-)	-	9,20	
Braunfels	20 (11/9)	9 (2/7)	5 (5/-)	-	3 (2/1)	3 (2/1)	-	15,20	
Dinslaken	12 (8/4)	4 (-/4)	1 (1/-)	1 (1/-)	4 (3/1)	2 (2/-)	-	7,90	
Düsseldorf	79 (48/31)	27 (13/14)	2 (1/1)	20 (16/4)	4 (3/1)	1 (1/-)	25 (14/11)	50,00	
Düsseldorf-Mettmann	16 (8/8)	11 (6/5)	-	-	5	-	-	13,50	
Duisburg	9 (5/4)	5 (2/3)	-	1 (1/-)	2 (1/1)	1 (1/-)	-	7,00	
Essen	43 (23/20)	24 (13/11)	19 (12/7) in Teilzeit ohne Angaben ¹³						25 plus x ¹⁴
Gladbach-Neuss	55 (41/14)	21 (12/9)	-	7 (7/-)	15 (12/3)	1 (1/-)	6 (5/1)	35 plus x	
Godesberg-Voreifel	17 (10/7)	10 (6/4)	-	3 (2/1)	2 (1/1)	1 (1/-)	-	13 plus x	
Jülich	29 (16/13)	20 (10/10)	-	1 (1/-)	8 (5/3)	-	-	25,10	
Kleve	11 (7/4)	4 (3/1)	3 (2/1)	1 (1/-)	2 (1/1)	1 (1/-)	-	6,75	
Koblenz	17 (6/11)	13 (4/9)	1 (-/1)	2 (2/-)	1 (1/-)	-	-	15,90	
Köln-Mitte	17 (8/9)	1 (1/-)	3 (2/1)	5 (1/4)	4 (2/2)	2 (-/2)	-	9,45 plus x	
Köln-Nord	13 (9/4)	3 (2/1)	1 (-/1)	2 (1/1)	3 (3/-)	3 (2/1)	1 (1/-)	7,48	
Köln-Rechtsrheinisch	25 (18/7)	13 (8/5)	-	2 (2/-)	9 (8/1)	1 (-/1)	-	19,20	
Köln-Süd	12 (6/6)	5 (3/2)	-	1 (-/1)	2 (1/1)	3 (2/1)	-	7,41	
Jugendpfarramt Köln	3 (2/1)	1 (1/-)	-	1 (1/-)	1 (-/1)	1 (1/-)	-	2,50	
Krefeld-Viersen	34 (23/11)	15 (6/9)	-	4 (3/1)	3 (2/1)	2 (2/-) + 10 ohne Angaben		19,40 plus x	
Lennepe	20 (13/7)	12 (7/5)	-	1 (-/1)	-	1 (1/-) + 7 ohne Angaben		13 plus x	
Leverkusen	17 (11/6)	10 (6/4)	-	1 (1/-)	6 (5/1)	-	-	13,70	
Moers	22 (11/11)	14 (4/10)	-	-	2 (2/-)	5 (4/1)	1 (1/-)	-	
Niederberg	13 (9/4)	4 (1/3)	-	1 (1/-)	5 (5/-)	1 (1/-)	1 (-/1)	7,65	
Obere Nahe	10 (6/4)	5 (2/3)	-	2 (2/-)	1 (1/-)	1 (1/-)	1 (-/1)	7,01	
Oberhausen	26 (20/6)	13 (8/5)	-	3 (2/1)	5 (5/-)	4 (3/1)	1 (1/-)	18,45	
Saar-Ost	7 (6/1)	4 (4/-)	-	-	1 (1/-)	-	2 (1/1)	4,65	
Saar-West	Keine Rückmeldung								
aej-saar	Keine Rückmeldung								
Simmern-Trarbach	13 (9/4)	5 (2/3)	3 (3/-)	3 (3/-)	1 (1/-)	1 (-/1)	-	10,09	
Solingen	13 (9/4)	7 (4/3)	-	-	4 (4/-)	2 (1/1)	-	9,5	
Trier	6 (4/2)	4 (2/2)	-	-	2 (2/-)	-	-	5,00	
Wesel	15 (10/5)	8 (3/5)	-	2 (2/-)	3 (3/-)	-	2 (2/-)	11,20	
Wetzlar	17 (12/5)	10 (5/5)	-	1 (1/-)	3 (3/-)	1 (1/-)	2 (2/-)	12,75	
Wied	5 (4/1)	4 (3/1)	-	-	1 (1/-)	-	-	4,50	
Wuppertal	12 (9/3)	Keine Rückmeldung							
	746 (468/278)	372 (188/184)	19 (14/5)	77 (60/17)	158 (125/33)	43 (33/10)	42 (26/16)	526,74	

12 Volle Beschäftigungseinheiten im Sinne eines Angestelltenverhältnisses

13 Diese Mitarbeitenden wurden dem Bereich 40 % bis 59 % zugeordnet

14 „plus x“ verweist darauf, dass zwar noch weitere Mitarbeiter*innen bekannt sind, deren Anstellungsverhältnisse jedoch nicht.

Tabelle 2
Qualifikation in der Jugendarbeit (Stand 2016)

Kirchenkreis	GP ¹⁵	Dipl. GP/RP ¹⁶	Dipl. SA/SP ¹⁷	E ¹⁸	D ¹⁹	GH ²⁰	Andere ²¹
Aachen	5 (2/3)	-	5 (4/1)	2 (1/ 1)	1 (-/1)	-	7
Altenkirchen	-	-	4 (3/1)	4 (4/-)	2 (1/1)	-	7
An der Agger	2 (-/2)	-	4 (-/4)	4 4 (2/ 2)	6 (2/4)	-	16
An der Ruhr	1 (1/-)	-	5 (4/1)	2 (1/1)	1 (1/-)	-	1
An Nahe und Glan	-	-	5 (4/1)	2 (2/-)	3 (3/-)	-	3
An Sieg und Rhein	-	2 (2/-)	10 (8/2)	4 (3/1)	3 (2/1)	-	9
JR an S&R mit Café	-	-	3 (1/2)	-	-	-	5
Bonn	-	-	5 (2/3)	2 (1/1)	2 (1/1)	-	2
Braunfels	1 (-/1)	1 (-/1)	4 (2/2)	-	4 (1/3)	7 (5/2)	3
Dinslaken	2 (1/1)	1 (1/-)	10 (5/5)	1 (1/-)	1 (1/-)	-	-
Düsseldorf	2 (2/-)	-	39 (25/14)	5 (3/2)	-	1 (-/1)	32
Düsseldorf-Mettmann	-	-	8 (4/4)	1 (1/-)	5 (3/2)	-	2
Duisburg	1 (1/-)	-	4 (2/2)	3 (2/1)	1 (-/1)	-	6
Essen	3 (1/2)	-	26 (16/10)	6 (2/4)	1 (-/1)	-	7
Gladbach-Neuss	4 (2/2)	-	30 (24/6)	8 (6/2)	-	1 (1/-)	18
Godesberg-Voreifel	Keine Rückmeldung						
Jülich	-	-	10 (5/5)	12 (9/3)	-	-	9
Kleve	2 (1/1)	-	3 (2/1)	3 (3/-)	2 (1/1)	1 (-/1)	2
Koblenz	2 (2/-)	3 (3/-)	9 (2/7)	-	5 (2/3)	1 (-/1)	1
Köln-Mitte	-	-	12 (6/6)	-	3 (1/2)	-	4
Köln-Nord	-	-	6 (6/-)	-	4 (2/2)	-	4
Köln-Rechtsrheinisch	3 (3/-)	-	29 (12/7)	-	3 (2/1)	-	5
Köln-Süd	-	-	4 (1/3)	-	1 (-/1)	-	7
Jugendpfarramt Köln	-	-	2 (1/1)	-	-	-	2
Krefeld-Viersen	-	-	4 (3/1)	-	3 (2/1)	-	33
Lennepe	-	2 (1/1)	2 (1/1)	5 (4/1)	10 (5/5)	-	4
Leverkusen	-	1 (1/-)	8 (7/1)	4 (3/1)	5 (2/3)	-	1
Moers	Keine Rückmeldung						
Niederberg	-	-	2 (-/2)	1 (1/-)	2 (1/1)	-	8
Obere Nahe	-	-	4 (1/3)	3 (1/2)	3 (-/3)	-	6
Oberhausen	2 (1/1)	-	10 (8/2)	3 (3/-)	1 (1/-)	-	10
Saar-Ost	-	-	3 (3/-)	-	-	-	4
Saar-West	Keine Rückmeldung						
aej-saar	Keine Rückmeldung						
Simmern-Trarbach	-	2 (2/-)	7 (4/3)	1 (1/-)	-	-	6
Solingen	1 (1/-)	1 (1/-)	5 (3/2)	2 (2/-)	1 (-/1)	1 (1/-)	5
Trier	1 (1/-)	-	1 (1/-)	-	-	-	5
Wesel	-	1 (1/-)	7 (6/1)	2 (1/1)	1 (-/1)	-	9
Wetzlar	-	-	1 (1/-)	-	1 (-/1)	-	15
Wied	Keine Rückmeldung						
Wuppertal	-	3 (2/1)	3 (1/2)	1 (1/-)	5 (5/-)	-	6
	32 (19/13)	17 (14/3)	284 (178/106)	81 (58/23)	78 (38/40)	12 (7/5)	257

15 Gemeindepädagog*innen im Sinne der Anstellungsfähigkeit
16 Diplom Religions- oder Gemeindepädagog*innen (inklusive Bachelor)
17 Diplom Sozialpädagoge*innen und Diplom Sozialarbeiter*innen (inklusive Bachelor)

18 Erzieher*innen
19 Diakon*innen
20 Gemeindeglieder*innen
21 Die „Anderen“ umfassen sowohl un- als auch nicht angemessen ausgebildete Mitarbeiter*innen

