

# Den Weg mutig weitergehen

Berufsprofil  
von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen und  
Jugendreferentinnen und Jugendreferenten  
im Wandel

# Inhaltsübersicht

## Teil I

1. Einleitung .....	2
2. Gemeindepädagogisches Handeln ist eine Antwort auf die sich verändernde Gesellschaft .....	3
3. Entstehung der Gemeindepädagogik .....	4
4. Entwicklung der Gemeindepädagogik seit den 1970er Jahren .....	6

## Teil II

1. Gemeindepädagogik – in der Kirche fest verankert .....	8
Gesetz über die Ordnung des Amtes der Gemeindediakonin/des Gemeindediakons	
Jugendzentralen	
Einführung Gemeindepädagogischer Dienste	
Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone in Regionen und Kirchengemeinden	
Netzwerk der Zusammenarbeit	
Landeskirchliche Beauftragung für die Berufsgruppe	
Fortbildung	
2. Beschreibung der Arbeitsfelder und die Herausforderungen der Zusammenarbeit mit den Zielgruppen .....	12
Handlungsfeld: Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	
Handlungsfeld: Arbeit mit Familien	
Handlungsfeld: Frauenarbeit	
Handlungsfeld: Erwachsenenbildung	
Handlungsfeld: Seniorenarbeit	
Querschnittsaufgabe für alle Bereiche: Begleitung Ehrenamtlicher	
3. Zusammenarbeit – Vernetzung – Interdisziplinäres Arbeiten.....	18
4. Herausforderungen für das Berufsprofil und die Rolle der Mitarbeitenden .....	19

## Teil III

1. Forderungen .....	22
2. Den Weg mutig weitergehen .....	25

# Teil I

## 1. Einleitung

Wir leben in einer Zeit der Umbrüche. Die sich rasant verändernde Gesellschaft beeinflusst das Leben von Menschen in ungeahnter Weise und in einem immer schneller werdenden Tempo.

Davon bleiben auch Glaubensüberzeugungen und die Einstellung zu Kirche nicht unberührt. Kirche findet für viele Menschen nur noch in Lebensumbrüchen statt. Die Säkularisierung ist in den modernen Milieus weit vorangeschritten, während in den traditionellen Milieus noch eine relativ enge Kirchenbindung anzutreffen ist. Diese Situation führt u.a. auch dazu, dass sich die Kirchengemeinden in sogenannten Kerngemeinden stabil zeigen. Bei der Mehrzahl der Kirchenmitglieder ist der Bedeutungsverlust der Kirche jedoch nicht zu leugnen<sup>1</sup>.

„Eine Polarisierung wird sichtbar: Verglichen mit früheren Erhebungen fühlen sich 2012 mehr Evangelische (43 Prozent) mit ihrer Kirche sehr oder ziemlich verbunden. Zugleich steigt aber auch der Anteil derer, die sich kaum oder überhaupt nicht verbunden fühlen (32 Prozent). [...] Immer mehr Jugendliche und junge Erwachsene sind religiös indifferent. [...] Während die absolute Zahl der Kirchenmitglieder stetig sinkt, kommt für die übergroße Mehrheit der Verbliebenen ein Austritt nicht in Frage. Knapp drei Viertel der Evangelischen schließen für sich einen solchen Schritt dezidiert aus.“

Fünfte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft (V. KMU). Dossier Nr. 4, März 2014

In ihrem Strategiepapier „Mutig voranschreiten – Den Wandel gestalten – Gott vertrauen“ hat die Landessynode 2011 die Herausforderungen aufgegriffen und geht auf die Auswirkungen ausführlich ein. Zu den wesentlichen Zukunftsthemen gehört, aktuelle Wandlungsprozesse in der Gesellschaft aufzugreifen und für die kirchliche Arbeit zu nutzen. „Die Kirche kann ihrem Ursprung und ihrem Auftrag nur treu bleiben, wenn sie bereit ist, sich ständig zu reformieren“. Sie begreift sich als Volkskirche im Wandel und will als solche eine öffentliche, erkennbare, offene, missionarische Kirche und Kirche für Andere sein und bleiben.<sup>2</sup>

Die Wandlungsprozesse stellen selbstverständlich auch Herausforderungen für Gemeindefrauen und Gemeindediakone dar. Auch deren Berufsbild unterliegt diesem Wandel. So ist es dringend notwendig, rechtzeitig über neue Arbeitsformen und Zugänge von Menschen zur Kirche nachzudenken. Daher ist die Weiterentwicklung des Berufsprofils aktuell geboten.

Das vorliegende Papier ist in drei Teile gegliedert. Teil I beschreibt die Entstehung und Entwicklung der Gemeindepädagogik, Teil II stellt die Arbeitsfelder und die momentanen Herausforderungen für Gemeindefrauen und Gemeindediakone in unserer Landeskirche dar, während dann im Teil III kirchenpolitische Forderungen aufgeführt sind.

Sich den Herausforderungen zu stellen ist eine bedeutsame Aufgabe für alle in der Kirche, den Gemeindefrauen ebenso wie den Presbyterien, den Ehrenamtlichen wie dem hauptamtlichen Personal. Wir alle gemeinsam gestalten Kirche der Zukunft.

---

<sup>1</sup> Vgl. V. KMU der EKD 2014.

<sup>2</sup> Strategiepapier „Mutig voranschreiten – Den Wandel gestalten – Gott vertrauen“, 2011, Seite 1

## 2. Gemeindepädagogisches Handeln ist eine Antwort auf die sich verändernde Gesellschaft

Die gesellschaftlichen Veränderungen greifen in unser Leben ein. Die Globalisierung stellt uns in der Ökonomie, im sozialen Miteinander, mit der Konzentration von Internetdaten in den Händen Weniger usw. vor neue Herausforderungen. Der Kampf um die Ressourcen, Gewalt und Terror gehören weltweit zum Alltag. Faire und gerechte Lebensbedingungen für alle Menschen bleiben auf der Strecke, was dazu führt, dass die Kluft zwischen arm und reich immer größer wird (auch gerade in unserem Land) und Konflikte weltweit zunehmen.

Zu all diesen Entwicklungen kann und darf die Kirche nicht schweigen. Es gehört zu ihrem Auftrag sich für den Erhalt des Friedens und der Schöpfung Gottes einzusetzen und die Verheißung einer lebensfreundlichen und gerechten Welt den Gegebenheiten entgegenzusetzen.

Der demografische Wandel in unserem Land hat zusätzlich große Auswirkungen auf die Finanzsituation der Kirchen. Der Bedeutungsverlust der Kirchen in der säkularisierten Gesellschaft, das rückläufige Kirchensteueraufkommen und der Mitgliederrückgang haben Auswirkungen auf alle kirchlichen Arbeitsbereiche.

Die Kirchengemeinde bleibt weiterhin ein wesentlicher Bezugspunkt kirchlichen Handelns. In der Realität der Menschen ist aber der Bezugspunkt entscheidend, der ihnen ein passendes Angebot bereithält. Das muss längst nicht mehr in der „Heimat“-Kirchengemeinde sein. Auch andere Orte (Nachbarkirchengemeinden, Gesamtkirchliche Angebote, diverse kirchliche Einrichtungen) gewinnen an Bedeutung. Die Kirche hat in der Vergangenheit vielfältige kirchliche Formen geschaffen, um Gemeinde zu ermöglichen. Das entsprach und entspricht noch heute den sich verändernden Rahmenbedingungen als Glaubens- und Handlungsgemeinschaft.

Dabei müssen wir unterscheiden zwischen der Kirchengemeinde/Parochie, die in unserer Verfassung soziologisch und administrativ zu verstehen ist und eine räumlich definierte Einheit beschreibt (Vgl. § 7,1 KV). Daneben gibt es den theologischen Gemeinde-Begriff, der sich auf zentrale biblische Befunde bezieht.<sup>3</sup> In beidem geschieht Verkündigung, Bildung und diakonisches Handeln (Vgl. § 5 KV).<sup>4</sup>

Angebote für an Kirche interessierten Menschen werden außerhalb der Parochie (in Regionen und anderen kirchlichen Einrichtungen) immer wichtiger. Nicht alle fühlen sich in ihrer Kirchengemeinde wohl, wollen aber trotzdem Gemeinschaft erleben. Dafür braucht es auch passende Angebotsformen der gemeindepädagogischen Arbeit.

Aus vielen Bereichen der Gemeindegemeinschaft und weiteren kirchlichen Arbeitsfeldern sind Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone heute nicht mehr wegzudenken. Sie versehen ihren Dienst als pädagogische Fachleute im partnerschaftlichen Miteinander mit Pfarrerinnen und Pfarrern. Die Arbeitsfelder erstrecken sich von der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen über die Arbeit mit Familien bis hin zur Seniorenarbeit. Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone bieten Seelsorge, Verkündigung, Beratung, Begleitung, religionspädagogische- und Bildungsangebote u.a.m. an. Diese Arbeitsbereiche sind integraler Bestandteil der Gemeindepädagogik.

Der pädagogische Ansatz innerhalb der Gemeindepädagogik steht für das Lernen und Gestalten eigener Lebensentwürfe und der Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben. Im

<sup>3</sup> Beispielsweise: 4.Mo 3,7; Jer.30,20; 2.Kor.8;18-19

<sup>4</sup> Vgl. Strategiepapier „Treu und gewissenhaft – Pfarramt und Dekansamt im Wandel“, Landessynode 2014

Zentrum steht der Zusammenhang von Leben, Glauben und Lernen – für alle Altersgruppen auch unabhängig von der parochialen Kirchengemeinde.

„Gemeindepädagogik ist pädagogisches Handeln in der Gemeinde. Pädagogik ist eine Dimension der gesamten Gemeindegemeinschaft. Sie spielt in allen Angeboten, Veranstaltungen und Diensten der Gemeinde eine Rolle. Im Kern geht es in der Gemeindepädagogik darum Gemeinschaft so zu gestalten, dass das Evangelium erfahrbar wird. .... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in unserer Kirche fest verankert.“<sup>5</sup>

Der Beruf orientiert sich am Bild „der Generalistin/des Generalisten“ mit vielfältigen Kompetenzen aus mehreren Bezugswissenschaften<sup>6</sup>. Kernaktivitäten werden zusammengefasst in „Bilden – Unterstützen – Verkündigen“<sup>7</sup>.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche möchten gewürdigt sehen, dass die evangelische Kirche in der Vergangenheit viele Arbeitsfelder überzeugend gestaltet hat. Sie hat auf die Herausforderungen der zurückliegenden Jahrzehnte mit neuen Initiativen reagiert; lebendiges Gemeindeleben und wichtige funktionale Dienste konnten ausgebaut werden. Doch trotz dieser guten Arbeit ist heute aus inneren wie aus äußeren Gründen ein fundamentaler Wandel nötig. Die evangelische Kirche muss Gewachsenes loslassen, etablierte Strukturen zurückbilden, vertraute Arbeitsfelder umstellen und manche sinnvolle Arbeitsform ganz aufgeben. Dazu braucht die evangelische Kirche einen Mentalitätswandel und einen Paradigmenwechsel weg von der Verteidigung gewachsener Strukturen hin zum Ergreifen neuer verheißungsvoller Möglichkeiten.

Impulspapier des Rates der EKD, Kirche der Freiheit – Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert, Seite 24

### 3. Entstehung der Gemeindepädagogik

Durch das Wirken von Theologen wie Johann Hinrich Wichern oder Friedrich von Bodelschwingh entstand im 19. Jahrhundert das Tätigkeitsfeld der Gemeindegemeinschaft. Sie kümmerte sich vor allem um die notwendige Armenpflege als Schwerpunkt der Gemeindegemeinschaft.<sup>8</sup>

Mit der weiteren Differenzierung kirchlicher Gemeindegemeinschaft entwickelte sich die Bereitschaft zu freiwilliger Mitarbeit von Gemeindegliedern. So entstand aus dieser Entwicklungslinie allmählich und parallel der Beruf der Gemeindegemeinschaft (auch Pfarrgehilfin) zunächst als ein klassischer kirchlicher Frauenberuf. Gemeindegemeinschaft tauchten zuerst in der Zeit nach dem 1. Weltkrieg auf. Durch nicht zu besetzende Pfarrstellen wurde der Dienst von Gemeindegemeinschaft in kurzer Zeit in mittleren und großen Gemeinden unentbehrlich.<sup>9</sup>

Träger der Gemeindepflege waren entweder die Gemeinden selbst oder ein in der Gemeinde bestehender freier Verein, der sich zu diesem Zweck gebildet hatte. Die missionarische Tätigkeit der Gemeindegemeinschaft bestand darin, zunächst dem Pfarrer die gesamte verwaltungstechnische Arbeit abzunehmen und erst, wenn dieser selbst für die Seelsorge nicht ausreichend Zeit hatte, bestimmte Aufgaben zu übernehmen.<sup>10</sup> Ein

<sup>5</sup> [www.gemeindepaedagogik.de](http://www.gemeindepaedagogik.de)

<sup>6</sup> EKD Texte 118: Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile, 2014, Seite 8

<sup>7</sup> Ebd. (Weitere Ausführungen hier in Teil II, 2)

<sup>8</sup> Religion in Geschichte und Gegenwart I, Seite 1251: „Die kirchliche Armenpflege ist ein trefflicher Hebel für die Gemeindegemeinschaft. Daneben sind ausgebildete und besoldete Krankenpflegerinnen nicht zu entbehren, besoldete Gemeindegemeinschaft aber erst anzustellen, wenn Männer aus der Mitte der Gemeinde selbst, die im Ehrenamt Helferdienste tun können und wollen, nicht aufzufinden sein sollten.“

<sup>9</sup> Vgl. Religion in Geschichte und Gegenwart III, Seite 1345

<sup>10</sup> Religion in Geschichte und Gegenwart II, Seite 992-994 „Es kann Fälle geben, in welchen der Gemeindegemeinschaft eine besondere volkstümliche Gabe hat und dadurch leichter an die Menschen herankommt. Aber die Regel sollte es sein, daß der Pfarrer auch der Missionar innerhalb seiner Gemeinde ist, und der Gemeindegemeinschaft der, der ihn von anderen amtlichen Aufgaben entlastet.“

anderer wichtiger Zweig der missionarischen Tätigkeit war für die Gemeindehelferin die Jugendpflege in der Gemeinde.

In einem ersten Professionalisierungsschub entstanden in verschiedenen Landeskirchen Bibelschulen und Seminare für den kirchlichen Dienst. „Die Gemeindehelferin wurde eine kirchenrechtlich geschützte Dienstbezeichnung und ist im Wesentlichen bis heute ein Frauenberuf geblieben“.<sup>11</sup> Die EKD erstellte 1954 erstmals „Richtlinien für die Ausbildung und den Beruf des Gemeindehelfers“.

In den 1970er Jahren führte die Bildungsdebatte zu einer zweiten Professionalisierungsphase mit Akademisierung durch die Errichtung von Fachhochschulstudiengängen.<sup>12</sup> Verstärkt wurden diese Prozesse durch die Entwicklung der Gemeindepädagogik. „Der Bedarf an gut ausgebildeten pädagogischen Mitarbeitern mit unterschiedlichen Funktionen und Qualifikationen neben dem Pfarramt führte zu deutlichen Veränderungen bei den gemeindebezogenen Berufen“.<sup>13</sup>

„Der Begriff Gemeindepädagogik hat sich für eine Vielzahl kirchlicher Handlungsfelder und Arbeitsformen mit sozial- und/oder religionspädagogischen, diakonischen und teilweise auch missionarischen Intentionen wie für nichtformelle Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und älteren Menschen im kirchlich-gemeindlichen und verbandlichen Kontext durchgesetzt. Zu gemeindepädagogischen Handlungsfeldern zählen neben klassischen pädagogisch-theologischen Feldern wie Christenlehre, Kinderkirche und Kindergottesdienst, Konfirmanden- und Jugendarbeit auch Arbeit mit Familien, Erwachsenen und Seniorinnen/Senioren, Offene Arbeit, Kulturarbeit und andere Formen gemeinde- und gemeinwesenbezogener Bildungsarbeit.“

Spenn, Haspel, Keßler, Land; Lernwelten und Bildungsorte der Gemeindepädagogik, 2008, Seite 10

„Durch die Anstellung von Gemeindepädagogen<sup>14</sup> verstärkte sich die Notwendigkeit, das Verhältnis aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeinde, einschließlich des Pfarrberufs, neu zu bestimmen“<sup>15</sup>. Dies erweist sich jedoch durch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den EKD-Gliedkirchen bei der Ausgestaltung und Anstellung von Personal als schwierig. Der 2014 erschienene EKD-Text 118<sup>16</sup> will deshalb dazu beitragen, zu einheitlicheren und vergleichbareren Rahmenbedingungen zu kommen.

Von der jungen Berufsgruppe der Gemeindediakonin/des Gemeindediakons wurde erwartet, dass sie sich theologisch und pädagogisch besser qualifiziert den kirchlichen Herausforderungen stellen kann. Die enge Verknüpfung von Theologie *und* Pädagogik stellte eine neue Dimension der Hinwendung zum Menschen dar. In unserer Landeskirche wurde in bestimmten Aufgabenfeldern auf die Anstellung von sozialpädagogisch ausgebildeten Mitarbeitenden als bessere Alternative gesetzt (z.B. in der Offenen Jugendarbeit).

#### 4. Entwicklung der Gemeindepädagogik seit den 1970er Jahren

Die Gemeindepädagogik als eigene Fachdisziplin ist noch relativ jung. Erst Mitte der 1970er Jahre setzte sich für diese neue Bewegung der Begriff Gemeindepädagogik durch. Antriebsfeder dafür war die Mitgliedschaftsstudie der EKD von 1970. Die Bildungsreform der späten 1960er Jahre hatte einen großen Einfluss auf die sich abzeichnenden

<sup>11</sup> Religion in Geschichte und Gegenwart IV, Seite 624

<sup>12</sup> Aus der 1948 gegründeten Ev. Schule für kirchliche und soziale Dienste der Landeskirche wurde 1964 die höhere Fachschule für soziale Arbeit und 1971 schließlich bis zu ihrer Fusion 2007 die Ev. Fachhochschule Ludwigshafen

<sup>13</sup> Religion in Geschichte und Gegenwart IV, Seite 625

<sup>14</sup> Während in der EKD meist die Berufsbezeichnung Gemeindepädagoge/in verwendet wird, ist die Bezeichnung in unserer Landeskirche Gemeindediakon/in, in bestimmten Arbeitsfeldern ersatzweise z.B. Jugendreferent/in oder Seniorenreferent/in

<sup>15</sup> Religion in Geschichte und Gegenwart IV, Seite 625

<sup>16</sup> EKD Texte 118: Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile, September 2014

Veränderungen. Die Gesellschaft differenzierte sich weiter aus, die Kirchen verloren allmählich ihre traditionelle Bindungskraft. Die Basis der bis dahin stabilen Mitgliedschaft geriet ins Wanken und der Bildungsaspekt rückte stärker in den Mittelpunkt der Menschen. Es ist eine der wichtigsten Erkenntnisse der Reformation, dass Bildung zum Menschsein gehört. Bildung versteht sich als ganzheitliches Geschehen, das das Verhältnis zu Gott, zu sich selbst, zur Schöpfung und zu den Mitmenschen im Blick hat.

Es entstand in dieser Zeit eine Suchbewegung, die Pädagogik und Theologie in ein neues Verhältnis setzen sollte. Die Professionalisierung von gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern war eine Reaktion auf eine sich verändernde Gesellschaft. Mit dem neuen Selbstverständnis verband sich neben kirchenreformerischen Gesichtspunkten die Hoffnung auf eine differenziertere Mitarbeitenden-Struktur. „Das Priestertum aller Gläubigen“ sollte gestärkt werden.

Das war auch die Zeit, in der die Gesamtkirchlichen Dienste in der Landeskirche ergänzend zur Parochie mit speziellen funktionalen Aufgaben versehen wurden. Beide Entwicklungen zielten auf die gleiche Wahrnehmung, nämlich dass Menschen sich von der Kirchengemeinde entfernten und auf sie zugeschnittene Angebote der Kirche eine ergänzende und neue Form der Begleitung brauchten.

„Gemeindepädagogik will Menschen anregen, im Gespräch mit anderen dem nachzugehen, was ihnen wichtig ist, und anregen, dies mit der biblischen Botschaft in Beziehung zu setzen. Diese Hermeneutik der Verständigung führt nicht zu eindeutigen Einsichten, die verallgemeinert werden können, beteiligt aber an dem Prozess des konziliaren Lernens, der mit Jesus von Nazareth begonnen hat. [...] Dies führt zu offenen Lernprozessen, die pädagogisch und theologisch begründet werden. Pädagogisch wird darauf geachtet, dass die jeweiligen Gegenüber als Subjekte ernst genommen, in Gespräche einbezogen und zum Handeln angeregt werden, ohne ihnen etwas vorschreiben zu wollen. Theologisch ist bedeutsam, dass das Evangelium nur dort relevant wird, wo es ‚inkarniert‘, wo es Gestalt gewinnt, indem es in konkrete Situationen ein- und in ihnen aufgeht.“

Foitzik, Gemeindepädagogik als „Containerbegriff“, 2002, Seite 37

Gemeindepädagogik als Leitbegriff kirchlichen Handelns will Menschen Raum bieten, darüber zu sprechen, was ihnen wichtig ist. Die Kommunikation des Evangeliums<sup>17</sup> geschieht im Dialog und stellt Menschen mit ihren Fragen und Themen in den Mittelpunkt. Damit werden Menschen partizipativ einbezogen, ganz im Sinne einer Beteiligungskirche<sup>18</sup>. Das berufliche Handeln im Sinne der Kommunikation des Evangeliums ist an der Schnittstelle von Kirche und Gesellschaft zu verstehen als bildendes Handeln (mit dem Schwerpunkt religiöser Bildung), als unterstützendes Handeln (helfen, fördern, begleiten, pflegen, heilen) und der Wortverkündigung des Evangeliums (Gottesdienstformen, Predigt, Feier). Daraus können sich innerhalb der Gemeindepädagogik durchaus sehr unterschiedliche inhaltliche Schwerpunktsetzungen ergeben, die aber in einem wechselseitigen konzeptionellen Zusammenhang stehen. Zu den Aufgaben von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen gehört es, dafür Anknüpfungspunkte zu bieten.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Der Begriff ist geprägt vom Theologen Ernst Lange

<sup>18</sup> Wolfgang J. Bittner, Kirche: Das sind wir! Von der Betreuungskirche zur Beteiligungskirche, 2006.

<sup>19</sup> Vgl. Foitzik, Goßmann, Gemeinde 2000. Wenn Vielfalt Gestalt gewinnt. Prozesse, Provokationen, Prioritäten, 1995, Seite 144

## Teil II

### 1. Gemeindepädagogik – in der Kirche fest verankert

Damals wie heute ist es Ziel der Gemeindepädagogik auf die gesellschaftlichen Veränderungen zu reagieren. Sie soll dem kirchlichen Auftrag durch das Zusammenwirken von Mitarbeitenden verschiedener beruflicher Herkunft gerecht werden. Die Verfassung der Evangelischen Kirche der Pfalz benennt neben einer Reihe weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausdrücklich die Berufung von gemeindepädagogisch Mitarbeitenden (Gemeinediakoninnen und Gemeinediakone, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen usw.) zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages.<sup>20</sup>

Hieraus hat sich über die Jahre ein eigenständiges Berufsfeld entwickelt. Gemeinediakoninnen und Gemeinediakone arbeiten selbständig und eigenverantwortlich. Es besteht heute ein hoher Anspruch, neue Wege in der Gemeindearbeit zu gehen, neue Zielgruppen zu erschließen, innovative Projekte durchzuführen und auch strukturell nach neuen Verortungen zu suchen. Hinzu kommen heute übergemeindlich organisierte Modellprojekte, Arbeit mit speziellen Schwerpunkten in der regionalen Zusammenarbeit oder dekanatsweite Themen- und Bildungsangebote.

Geregelt wird der Auftrag des Amtes seit den 1970er Jahren in Form eines Kirchengesetzes:

- Gesetz über die Ordnung des Amtes des Gemeindehelfers in der Pfälzischen Landeskirche vom 25.05.1971.<sup>21</sup>
- Seit 01.01.1996 Gesetz über die Ordnung des Amtes der Gemeinediakonin/des Gemeinediakons vom 30.11.1995.<sup>22</sup>
- Das Gesetz wurde letztmalig im Zuge der Errichtung von Gemeindepädagogischen Diensten 2002 angepasst.

#### Gesetz über die Ordnung des Amtes der Gemeinediakonin/des Gemeinediakons

Die Arbeit von Gemeinediakoninnen und Gemeinediakonen ist verankert im „Gesetz über die Ordnung des Amtes der Gemeinediakonin/des Gemeinediakons vom 30. November 1995“.

Es regelt unter anderem die Frage der beruflichen Qualifikation.

Danach wird als Gemeinediakonin bzw. Gemeinediakon angestellt, wer ein Fachhochschulstudium der Religionspädagogik, Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik oder Gemeindepädagogik abgeschlossen hat oder an einer anerkannten Ausbildungsstätte einen biblisch-theologischen Abschluss vorweisen kann. Die Anstellung erfolgt durch den Landeskirchenrat mit Zuweisung in eine Gemeinde bzw. zu einem Kirchenbezirk.

Die Dienstaufsicht nimmt der Dekan/die Dekanin wahr.

Die Gemeinediakonin/der Gemeinediakon wird nach der Ordnung der Landeskirche in einem Gottesdienst eingeführt.

Die in diesem Gesetz beschriebene zentrale landeskirchliche Anstellung ist aktuell das Fundament für die Anstellung von gemeindepädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Laufe der Zeit wurden hier die speziellen Organisationsformen des

<sup>20</sup> § 45 der Kirchenverfassung der Evangelischen Kirche der Pfalz: „Zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags können im Rahmen des geltenden Rechts andere haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vornehmlich als Religionslehrerinnen und Religionslehrer, Prädikantinnen und Prädikanten, Lektorinnen und Lektoren, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Gemeinediakoninnen und Gemeinediakone, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher, Kirchendienerinnen und Kirchendiener und Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter berufen werden“.

<sup>21</sup> Amtsblatt 1971, Seite 157

<sup>22</sup> Amtsblatt 1995, Seite 202



Dienstes (Jugendzentralen und Gemeindepädagogische Dienste) durch Anpassungen und Änderungen von der Landessynode beschlossen.

## Jugendzentralen

Die ersten Jugendzentralen entstanden neben den schon existierenden Stadtjugendpfarrämtern in den 1970er Jahren als „überlegte Antwort auf die drängenden Fragen der 60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts“ Ausgangspunkt war dabei die Intention, „dass die verfasste Kirche einen missionarischen Auftrag an der Jugend hat, der sich diakonisch äußert und emanzipatorisch wirkt“.<sup>23</sup>

Die ersten Jugendzentralen in der Nordpfalz hatten und haben eine klare regionale Ausrichtung. In der Folge entstanden nach und nach in allen Kirchenbezirken Jugendzentralen. Heute verfügt die Landeskirche über eine flächendeckende Versorgung mit Jugendzentralen, die - gemeinsam mit den Stadtjugendpfarrämtern in Kaiserslautern und Ludwigshafen sowie dem Landesjugendpfarramt als Zentralstellen - die kirchliche und verbandliche Jugendarbeit der Dekanate unterstützen und gestalten.

Die Kinder- und Jugendarbeit ist als Jugendverband Evangelische Jugend der Pfalz organisiert<sup>24</sup>. Die Konzeption der Arbeit der regionalen Jugendzentralen und Stadtjugendpfarrämter wird nach Maßgabe der Ordnung der Evangelischen Jugend der Pfalz im Kirchenbezirk festgelegt. Jugendzentralen werden durch den Landeskirchenrat auf Antrag der Bezirkssynode(n) errichtet. Die Stadtjugendpfarrämter wurden vom Landeskirchenrat eingerichtet.

Zu den Aufgaben von regionalen Jugendzentralen gehören vor allem:

- Initiierung, Zusammenarbeit, Koordination, Beratung und Begleitung von Jugendarbeit in den Kirchengemeinden und im Kirchenbezirk;
- Gewinnung, Schulung und Beratung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Durchführung von Seminaren, Freizeiten, Jugendtagen und anderem mehr;
- Wahrnehmung der Interessen der evangelischen Jugendarbeit im Rahmen kirchlicher und staatlicher Ordnungen.

Dienstaufsicht hat die Dekanin/der Dekan, die Fachaufsicht obliegt der Landesjugendpfarrerin/dem Landesjugendpfarrer.<sup>25</sup>

## Einführung Gemeindepädagogische Dienste

Nach dem Modell der Einrichtung von Jugendzentralen entstand in den 1990er Jahren die Idee, langfristig gemeindepädagogische Einrichtungen zu schaffen, die die Gemeindegarbeit im Kirchenbezirk stärken sollten.

2002 beschloss die Landessynode die Einführung Gemeindepädagogischer Dienste. Dem vorausgegangen waren Modellprojekte in Ludwigshafen und Obermoschel. Es sollte überprüft werden, ob verstärkte Kooperationen, eine flächendeckende Versorgung aller Kirchengemeinden mit pädagogischen Angeboten und Steigerung der Arbeitszufriedenheit durch interessens- und begabungsspezifische Aufgaben der beruflichen Mitarbeitenden zu einer Verbesserung der kirchlichen Angebote und der Kontakte zu Kirchenmitgliedern führen. Im Mai 2002 lag der Abschlussbericht der

---

<sup>23</sup> Hans Georg Löbl, in „Suche nach gelingendem Leben“, Evangelischer Presseverlag, 2004

<sup>24</sup> Ordnung der Evangelischen Jugend der Pfalz: „Die Evangelische Jugend ist der Jugendverband der Evangelischen Kirche der Pfalz (Prot. Landeskirche) und verantwortet die Arbeit mit und von Kindern und Jugendlichen und für Kinder und Jugendliche eigenständig im Auftrag der Landeskirche“

<sup>25</sup> Richtlinien über die Errichtung von Jugendzentralen für evangelische Jugendarbeit in den Kirchenbezirken / Amtsblatt Nr. 11 vom 11.9.1981

Perspektivkommission der Landessynode mit der Empfehlung vor, Gemeindepädagogische Dienste in der Landeskirche einzuführen.

Das Kirchengesetz vom 13. November 2002 sieht vor:<sup>26</sup>

- Über die Errichtung eines Gemeindepädagogischen Dienstes entscheidet der Landeskirchenrat auf Antrag der Bezirkssynode.
- Mehrere Kirchenbezirke können gemeinsam einen Gemeindepädagogischen Dienst errichten.
- Mitarbeitende können ausschließlich, mindestens aber mit 25 Prozent Arbeitszeit, zugewiesen werden.
- Eine Schlüsselzuweisung wird nach dem Finanzausgleichsgesetz gezahlt.

Auf konzeptionelle Vorgaben wurde verzichtet. Die Bezirkssynoden sollten aufgrund der Bedingungen im Kirchenbezirk selbst entsprechende konzeptionelle Rahmenbedingungen schaffen.

Seither gibt es in den zehn Kirchenbezirken Bad Bergzabern, Bad Dürkheim, Frankenthal, Germersheim, Homburg, Kaiserslautern, Landau, Ludwigshafen, Pirmasens und Zweibrücken diese Einrichtungen, die ihre Arbeit entweder regional auf Gemeinden und Kooperationszonen ausrichten und/oder funktional mit einem eigenen Schwerpunkt im Kirchenbezirk arbeiten. 2015 kommt noch der Gemeindepädagogischer Dienst im Kirchenbezirk Donnersberg hinzu.

Es ist zu erwarten, dass sich die Arbeit strukturell weiter entwickelt durch die Zusammenarbeit in den Kooperationszonen und es wie bei Jugendzentralen zu einer flächendeckenden Einführung der Gemeindepädagogischen Dienste im Zuge der Neuzuschneide von Dekanaten kommen wird.

## Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone in Regionen und Kirchengemeinen

Daneben haben die übrigen Kirchenbezirke Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone in den letzten Jahren zunehmend mehreren Kirchengemeinden zugewiesen. Die Arbeit in einer einzelnen Kirchengemeinde findet nur noch in Ausnahmen statt.

Die Aufgaben sind vergleichbar mit denen in den Gemeindepädagogischen Diensten, wobei der konzeptionelle Zuschnitt individuell gehandhabt wird. Der Landeskirchenzuschuss (Kirchliches Finanzausgleichsgesetz - KiFaG) zu den Arbeitsmitteln steht hier allerdings nicht zur Verfügung.

## Netzwerk der Zusammenarbeit

Über einen längeren Zeitraum haben sich in den jeweiligen Arbeitsfeldern Fachkonferenzen etabliert. In der Jugendarbeit gibt es die Konferenz der Zentralstellen (Jugendzentralen und Stadtjugendpfarrämter) und die Fachkonferenz Kinder- und Jugendarbeit für die Mitarbeitenden auf Gemeindeebene. Ergänzend entstanden in den letzten Jahren die Fachkonferenzen Seniorenarbeit, Frauenarbeit und Arbeit mit Familien. Die Mitarbeitenden in den Gemeindepädagogischen Diensten kommen darüber hinaus zu einer dreitägigen thematischen Jahrestagung zusammen.

So ist ein gutes Netzwerk für den fachlichen Austausch und der Kommunikation entstanden. Die Teilnahme daran ist verpflichtend.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Amtsblatt Nr. 9 vom 19.12.2002, Seite 295

<sup>27</sup> Einführung der neuen Konferenzstruktur für Gemeindediakon/innen, Landeskirchenrat, Dezernat IV vom 12. 2. 2007

## Landeskirchliche Beauftragung für die Berufsgruppe

Die Berufsgruppe der Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone ist innerhalb der EKD-Gliedkirchen vernetzt und trifft sich regelmäßig in der Beauftragten-Konferenz für gemeindebezogene Dienste (BGD). Laut Ordnung der Konferenz nehmen die Beauftragten für die gemeindebezogenen Dienste in ihren Landeskirchen Aufgaben der Anstellung, der inhaltlichen Begleitung der Arbeit und der Fortbildung dieser Mitarbeitergruppe wahr. Die Konferenz hat die Aufgabe, sich mit den die Gliedkirchen übergreifenden Fragen der gemeindepädagogischen Arbeit zu befassen und einen Austausch zu aktuellen Fragestellungen zu ermöglichen. Seitens der Landeskirche wird derzeit eine Gemeindediakonin/ein Gemeindediakon oder eine Jugendreferentin/ein Jugendreferent vom Landeskirchenrat für diese Vertretung berufen. Gemeinsam mit einer Stellvertretung lädt der/die Beauftragte jährlich zu zwei landeskirchenweiten Treffen ein. Seitens der Landeskirche gibt es bisher keine ausdrückliche Beschreibung der Aufgabenstellung.

Verkündigung, Aufbau, Finanzeinsatz und Diakonie der Kirche sind kein Selbstzweck, sondern zielen darauf, „Kirche für andere“ zu sein. Dazu braucht die Kirche Menschen, die motiviert sind und gemeinsame Ziele verfolgen. Die evangelische Kirche wird nur Menschen neu gewinnen, wenn das Niveau ihrer Arbeit stimmt und wenn ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualitativ hochwertige Leistungen erbringen und Überzeugungen einladend vertreten.

Aus-, Fort- und Weiterbildung für alle Mitarbeitenden in der Kirche haben deshalb oberste Priorität. [...] Fortbildung ist ein modernes Führungsinstrument, sie folgt nicht nur subjektiven Interessen. Personalentwicklungsmaßnahmen zielen auf einen optimalen Einsatz der Mitarbeitenden gemäß ihren Fähigkeiten und Entwicklungsperspektiven.

Impulspapier des Rates der EKD, Kirche der Freiheit – Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert, Seite 64/65

## Fortbildung

Neben der beschriebenen strukturell verankerten Zusammenarbeit und des Austausches stellt Fortbildung zur Qualifizierung für die einzelnen Arbeitsfelder eine wichtige individuelle Aufgabe dar. Sich ständig verändernde Rahmenbedingungen machen Qualifizierung in besonderer Weise notwendig. Nur fachlich qualifiziertes Personal wird den Ansprüchen der Menschen und den Herausforderungen der kirchlichen Arbeit gerecht.

Fortbildungen können einzelne Studientage sein, meist sind es aber mehrtägige Kurse bis hin zu Langzeitfortbildungen über 2 Jahre zu Themen der gemeindepädagogischen Arbeitsbereiche oder zu theologischen und pädagogischen Fragen der Gemeindegearbeit.

## 2. Beschreibung der Arbeitsfelder und die Herausforderungen der Zusammenarbeit mit den Zielgruppen

Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone arbeiten mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mit. Im Rahmen ihres jeweiligen Auftrages tragen sie dazu bei, dass Menschen Zugang zum christlichen Glauben finden und Kirche und Gemeinde als Orte des Glaubens erfahren können.

Um die verschiedenen Aufgaben und Anforderungen für die Mitarbeitenden konzeptionell zu fassen, hat die Ad-hoc-Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland<sup>28</sup> die Modi „Bilden – Unterstützen – Verkündigen“ eingeführt. Diese sind immer in ihrem

<sup>28</sup> Sie ist die Verfasserin der EKD Texte 118: Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile, September 2014

Zusammenhang konstitutiv für berufliches Handeln, aber mit jeweils deutlich erkennbaren Schwerpunkten versehen:

## Bilden

„Spezifischer Auftrag eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin mit Schwerpunkt Bilden ist es, Bildungsprozesse zu initiieren bzw. durchzuführen, um Menschen die christliche Religion mit evangelischem Akzent oder andere Themenfelder zu erschließen. [...] Die Rolle der Mitarbeitenden variiert in einer großen Bandbreite: Sie reicht von der Begleitung der Selbstbildung Erwachsener [...] über Konfirmandenarbeit oder Kindergottesdienst bis hin zu informellen Bildungsprozessen mit allen Alters- und Bezugsgruppen.“<sup>29</sup>

## Unterstützen

„Ein Arbeitsauftrag mit Schwerpunkt Unterstützen beinhaltet zunächst, die Verschiedenheit von Menschen und sozialen Gruppierungen in ihren Nöten und systematischen Benachteiligungen wahrzunehmen. [...] Mitarbeitende mit diesem Schwerpunktsetzungen finden sich in vielen Arbeitsfeldern kirchlicher sozialer Arbeit (gemeinwesendiakonische Arbeit, Tafelarbeit, Besuchsdienst, Arbeitsloseninitiativen, Dienstleistungen für und mit Menschen mit Behinderungen etc.). [...] Hier werden die jeweiligen themenbezogenen Fachkenntnisse und Kompetenzen gebraucht. Eine unerlässliche Grundkompetenz ist es, im Sozialraum kommunikativ und vernetzend tätig zu werden“.<sup>30</sup>

## Verkündigen

„Bei einem Schwerpunkt Verkündigen ist es primär Auftrag [...] missionarisch zu wirken: das Evangelium in verschiedenen Formen und bei verschiedenen Anlässen zu verkündigen und zu bezeugen. [...] Er/sie entwickelt entsprechende Formen der (missionarischen) Glaubenserschließung und baut entsprechende Netzwerke auf. Er/sie gewinnt Mitarbeitende und bildet sie aus und arbeitet dabei sowohl zielgruppenbezogen als auch sozialraumbezogen (Vesperkirchen etc.)“.<sup>31</sup>

Die Vielfalt der Aufgabenfelder setzt eine entsprechende Breite von Kenntnissen, Fertigkeiten und Handlungskompetenzen voraus. Den wachsenden Herausforderungen kann die Volkskirche nur dann nachkommen, wenn sich die Kompetenzen aller Mitarbeitenden ergänzen und einander bereichern. „Professionelles Handeln bedeutet in der Kirche daher immer auch, um die Grenzen der eigenen Wirkungsmöglichkeiten in der Kommunikation des Evangeliums zu wissen und sich im Fragment der eigenen Arbeit von Gott und anderen Menschen in Beruf und Ehrenamt ergänzen zu lassen. In der Kommunikation des Evangeliums hat also jede kirchliche Beruflichkeit ihren besonderen Tätigkeitsbereich“.<sup>32</sup>

In den Modi Bilden, Unterstützen und Verkündigen gestalten die diakonisch-gemeindepädagogisch Tätigen ihre besonderen Aufgaben zur Kommunikation des Evangeliums. Diese Ausdrucksformen setzen unterschiedliche Schwerpunkte, bilden aber einen wechselseitigen konzeptionellen Zusammenhang. Er ist plastisch in einem Modell konzentrischer Kreise darstellbar: In unterschiedlichen Anstellungskonstellationen bildet immer jeweils ein Element der Trias (Bilden oder Unterstützen oder Verkündigen) den ‚inneren Kreis‘ – also den Schwerpunkt -, die anderen Elemente sind aber ‚in einem weiteren Kreis‘ zugeordnet und haben ihre Auswirkungen auf die jeweilige Berufspraxis.

EKD Texte 118: Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile. Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium, 2014, Seite 8

<sup>29</sup> Ebd., Seite 38

<sup>30</sup> Ebd., Seite 39

<sup>31</sup> Ebd., Seite 39

<sup>32</sup> Ebd., Seite 18

Die Arbeitsebenen umfassen den gesamten Bereich kirchlichen Arbeitens in den Kirchengemeinden, Regionen/Kooperationszonen oder Kirchenbezirken. Sie erstrecken sich auch auf die Zusammenarbeit mit diakonischen Einrichtungen, Schulen, kommunalen und freien Trägern auf örtlicher Ebene und orientieren sich dabei an dem Bedarf der jeweiligen örtlichen Gegebenheiten.

Die Arbeit mit den „klassischen“ Zielgruppen der Kirche gehört hier ebenso dazu, wie das Erschließen neuer Arbeitsformen/Modellprojekte der Beteiligung von Menschen (mit Blick auf den Sozialraum und die Milieus) und die Gewinnung, Begleitung und Erprobung neuer Ansätze des freiwilligen Engagements als Ergänzung des traditionellen Ehrenamts. Dabei entstehen vermehrt Netzwerke mit anderen kirchlichen und nichtkirchlichen Einrichtungen vor Ort. Gemeindepädagogische Arbeit ist Teil einer zielorientierten und damit an den jeweiligen Bedürfnissen ausgerichteten Gemeinde- und Kirchenentwicklung.

**Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone sind in den folgenden Handlungsfeldern schwerpunktmäßig tätig:**

**Handlungsfeld: Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.**

Im landeskirchlichen Handlungsfeld der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind zwei Berufsgruppen zu nennen, die Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone und die Jugendreferentinnen und Jugendreferenten. Beide eint die fachliche Aufgabe, nach pädagogischen und theologischen Kriterien mit der Zielgruppe zu arbeiten.

Für die Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone liegen sowohl Fach- wie Dienstaufsicht im Kirchenbezirk im Amt des Dekans/der Dekanin. Sie sind in der Regel nicht ausschließlich für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zuständig, sondern mit einem im Kirchenbezirk vereinbarten Anteil ihrer Arbeitszeit. Ihr Arbeitsort kann sowohl die Ebene der Kirchengemeinde wie auch die des Kirchenbezirks (z. B. im Rahmen des Gemeindepädagogischen Dienstes) sein, wo auch die Inhalte der Arbeit vereinbart werden.

Für die Jugendreferentinnen und Jugendreferenten liegt die Dienstaufsicht beim Dekan/der Dekanin, die Fachaufsicht beim Landesjugendpfarrer/der Landesjugendpfarrerin. Nach der Ordnung der Evangelischen Jugend der Pfalz<sup>33</sup> sind sie ausschließlich für die kirchliche Jugendarbeit zuständig und geschäftsführend für den Jugendverband „Evangelische Jugend Pfalz“. Ihr Arbeitsort ist auf der Ebene des Kirchenbezirks, die inhaltlichen Aufgaben leiten sich aus der Rahmenkonzeption<sup>34</sup> ab. Im Rahmen der Jugendverbandsarbeit ergeben sich die Aufgaben und die programmatische Ausrichtung der Arbeit aus den Richtlinien für die Errichtung von Jugendzentralen<sup>35</sup>.

Beide Berufsgruppen nehmen folgende Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit wahr: Die Durchführung und Begleitung von regionalen Maßnahmen und Projekten in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Freizeitarbeit, Jugendkulturarbeit, die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern, Offene Jugendarbeit, Projekte in der Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden, sonstige Veranstaltungen in der außerschulischen Jugendbildung, Gewinnung, Schulung, Beratung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden und im Kirchenbezirk.

<sup>33</sup> Ordnung der Evangelischen Jugend der Pfalz in der Fassung vom 19. Februar 2004

<sup>34</sup> Rahmenkonzeption für die Arbeit der Zentralstellen evangelischer Kinder- und Jugendarbeit in der Evangelischen Kirche der Pfalz beschlossen durch die Evangelische Landesjugendvertretung am 16. Juni 2007

<sup>35</sup> Richtlinien zur Errichtung von Jugendzentralen, veröffentlicht im Amtsblatt 11/11.09.1981

Die Jugendzentralen/Zentralstellen für Kinder- und Jugendarbeit nehmen aufgrund der landeskirchlichen Beauftragung noch zusätzlich folgende Pflichtaufgaben im Handlungsfeld der kirchlichen Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit wahr: Beratung von Kirchengemeinden in der Planung und Durchführung von Kinder- und Jugendarbeit; Geschäftsführung für die kirchenbezirklichen Gremien des Jugendverbandes (DMF/DMK: Dekanatsmitarbeitendenforum/ Dekanatsmitarbeitendenkreis, DSK: Dekanatssprecher/-innenkreis oder ELJV: Evangelische Landesjugendvertretung); Unterstützung und Mitarbeit bei der Durchführung und Umsetzung von Beschlüssen von DMF/DSK, bzw. ELJV; kommissarische Vorstandstätigkeit bei entsprechenden Vakanzten; Gewähr für die Wahrnehmung von Außenvertretungen in inner- und außerkirchlichen Gremien, wobei Vertretungen vorrangig durch ehrenamtlich Mitarbeitende wahrgenommen werden sollen.

## Handlungsfeld: Arbeit mit Familien.

Ehe und Familie erfahren eine besondere Wertschätzung in der Kirche und sind primär der Ort der religiösen Sozialisation. Neben der Ehe, in der nach wie vor ca. 70% aller Familien leben, gibt es eine zunehmende Zahl von nichtehelichen Lebensgemeinschaften, sowie Patchwork-, Ein-Eltern- und Regenbogenfamilien. Aber nicht nur die Familienformen haben zugenommen. Auch die Anforderungen, die heute von der Gesellschaft an Familien gestellt werden, sind gestiegen.

Der Familienalltag wird von vielfältigen Aufgaben rund um Erziehung, Beziehung, Haushaltsorganisation, Schule und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geprägt. Die bestehenden äußeren strukturellen Bedingungen, in denen viele Familien leben, erschweren oft das Miteinander und können zum Scheitern von Beziehungen führen. Insbesondere die Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone entwickeln deshalb Konzepte und Angebote, um Familien bedarfsgerecht zu unterstützen und somit dazu beizutragen, dass Familienleben besser gelingen kann.

Schwerpunkte bilden Angebote zur Bildung, Begegnung, Begleitung und Entlastung von Familien. Die Förderung der Erziehungs- und Beziehungskompetenz sowie die Stärkung der Familienreligiosität sind wichtige Ziele bei den vielfältigen Angeboten in den Gemeinden. Familienfreizeiten, Großeltern-Enkel- und Väter-Kinder-Projekte, Auszeitwochenenden für Alleinerziehende, besondere Tauffeste, Familientage, Familiengottesdienste, Elterncafe, Elternkurse sind hierfür Beispiele.

Für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone wird es immer wichtiger, sich in relevanten kirchlichen und kommunalen Netzwerken zu beteiligen. Die Kooperationen mit anderen Anbietern von Familienarbeit dienen der Verbesserung der Familienfreundlichkeit im Lebensumfeld (Mehrgenerationenhäuser, Lokale Bündnisse für Familien, Kindertagesstätten, Familienzentren und vieles mehr).

## Handlungsfeld: Arbeit mit Frauen.

Frausein umfasst viele Facetten. Beruf und Familie, Partnerschaft und Freundschaften sowie das Engagement im Ehrenamt wollen gelebt, gepflegt, selbstbewusst gestaltet und sinnvoll verbunden werden. Frauen engagieren sich in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Kirche und in der Zivilgesellschaft, sind in Gruppen, Kreisen und Projekten aktiv. Sie sind interessiert an persönlichkeitsbildenden, spirituellen und gesundheitsfördernden Maßnahmen.

Schwerpunkte in der Arbeit der Gemeindediakoninnen (oft in Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Frauen) sind:

- Dekanatsfrauentage;
- spirituelle Angebote;
- Kultur-Arbeit;
- Betreuung von Gruppen und Kreisen;
- Angebote für Alleinerziehende;
- ökumenische Projekte;
- Seelsorge und Trauerbegleitung;
- Begleitung von Frauenfrühstücken;
- Krankenhaus- und Altenheimseelsorge und
- Familienangebote.

Evangelische Frauenarbeit bietet hiermit Anknüpfungspunkte an Kirche. Darüber hinaus stellt sie ein politisches Forum für Frauenfragen und Unterstützung für Gruppen und Organisationen dar. Die Frauenarbeit ist in hohem Maße ehrenamtlich organisiert. Sie wird durch hauptamtliche - theologische und pädagogische - Referentinnen in der Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft und dem ehrenamtlichen Fachbeirat Frauen begleitet. Gemeindepädagogisches Handeln im Rahmen der Frauenarbeit findet im Wesentlichen in den jeweiligen Dekanaten oder einzelnen Kirchengemeinden statt.

### Handlungsfeld: Erwachsenenbildung.

Evangelische Erwachsenenbildung orientiert sich an einem ganzheitlichen Menschenbild und einem Gesellschaftsverständnis, das christliche Werte wie Mitmenschlichkeit, Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung in den Mittelpunkt stellt. Sie ist der reformatorischen Tradition verpflichtet und leitet daraus das Recht des Menschen auf Bildung und Verantwortung ab.

Erwachsenenbildung legt ein besonderes Gewicht auf lebensbegleitendes Lernen. Bildungsangebote behandeln aktuelle Zeitfragen, stärken Beziehungen und Gemeinschaft, tragen zur Kompetenz in Alltag und Beruf bei und greifen grundlegende gesellschaftspolitische Themen auf. Das Handlungsfeld Erwachsenenbildung weist Überschneidungen mit Frauen-, Familien- und Seniorenarbeit auf.

In den letzten Jahren kommen neue Angebots- und Mitarbeitersformen verstärkt hinzu, zum Beispiel Kirchenführerinnen und Kirchenführer. Auch die Mitarbeit in der Citykirchen-Arbeit findet ein reges Interesse. Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone initiieren und koordinieren gemeindeübergreifende Bildungsangebote, begleiten ehrenamtliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und anderes mehr.

Erwachsenenbildung ist ein gemeinsames Arbeitsfeld von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen und Theologinnen und Theologen. Wechselseitiger Austausch und kontinuierliche Qualitätsentwicklung gewährleisten einen hohen Grad an inhaltlicher und methodischer Kompetenz. Die Einbeziehung von ehrenamtlich Mitarbeitenden ist ein Kernelement evangelischer Bildungsarbeit. Ihre Professionalität wird durch regelmäßige Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote unterstützt und weiterentwickelt. Die Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone sind als Bildungsbeauftragte in den Kirchenbezirken eine wichtige Gruppe in diesem Handlungsfeld.

### Handlungsfeld: Seniorenarbeit.

Die demografische Entwicklung in Deutschland weist auf eine älter werdende Gesellschaft hin. Auch im kirchlichen Kontext ist ein differenzierter Blick auf das Alter zu werfen und kirchliche Arbeit entsprechend neu auszurichten. Menschen in ihrer nach-familiären und nach-beruflichen Lebensphase suchen Orte und Begegnungen, um sich

mit ihren Lebenserfahrungen und Lebensentwürfen neu zu orientieren. Daneben stellt sich die Altenheimseelsorge in vielfältiger Weise der Situation alternder Menschen, um gelebtes Leben zu deuten und deren Erfahrungen zu nutzen und neuen Lebenssinn zu entdecken.

Gemeindepädagogische Arbeit mit älteren Menschen umfasst Angebote der Freizeitgestaltung, der Erwachsenenbildung und der Seelsorge. Sie begleitet sowohl die sogenannten „Jungen Alten“ (ab 55 Jahre) als auch die hoch betagten Menschen (etwa ab 80 Jahre). Gemeindepädagogisches Handeln ist daher herausgefordert, *mit* und *für* ältere Menschen bedarfsgerecht und qualifiziert Angebote bereit zu halten.

Aktive Seniorinnen und Senioren bieten ein großes Potenzial. Frei von familiären und beruflichen Verpflichtungen verfügt dieses „dritte“ Lebensalter über vielfältige Ressourcen, für sich selbst und gemeinsam für und mit anderen. Projekte wie „55plus“ nehmen Selbstorganisation und eigenverantwortliches Gestalten in den Blick.

Qualifizierungsangebote für ältere Menschen können sein:

- Ausbildung zur Seniortrainerin/zum Seniortrainer;
- Mitwirkung in Besuchsdiensten und Hospizbegleitung;
- Aufbau und Begleitung von Gottesdiensten und Gesprächsgruppen;
- Erzählcafé und Schreibwerkstatt oder Biografiearbeit;
- Mitarbeit in einem Seniorenbüro;
- Intergenerationelle Arbeit von Jung und Alt;
- Initiativen zur Gestaltung Gemeinschaftlichen Wohnens;
- Kirchenraumerfahrung und Kirchenführungen;
- Arbeit mit neuen Medien wie PC-Arbeit;
- Schulung und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden in Projekten oder in Einzelveranstaltungen.

Dabei werden sie von Gemeinmediakoninnen und Gemeinmediakonen beraten und begleitet. Ein weiteres Handlungsfeld ist die Seelsorge und Gottesdienstarbeit mit älteren Menschen in den Seniorenheimen.

## Querschnittsaufgabe für alle Bereiche: Begleitung Ehrenamtlicher.

Kirche lebt vom gelungenen Miteinander von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Kindergottesdienst, Kinder- und Jugendgruppen, Frauenbünde, Erwachsenenbildung – viele Bereiche unserer Arbeit gibt es nur, weil ehrenamtliche Gemeindeglieder sich dafür einsetzen.

Gemeinmediakoninnen und Gemeinmediakone fördern Kontakte und begleiten und unterstützen ehrenamtliches Engagement. Beispielsweise begleiten sie Jugendliche als zuverlässige Partner bei ihren ersten Schritten im Ehrenamt oder unterstützen Ehrenamtliche in ihrer Arbeit bei dem Wunsch nach Qualifizierung und Austausch. Das gilt auch für alternative Arbeitsformen wie selbst organisierte Seniorennetzwerke oder zeitlich befristete Projekte.

Gerade die Projektarbeit ist ein Schritt vor die Kirchentür, sie macht Kirche anschlussfähig an das, was außerhalb passiert und sie macht Kirche interessant für Menschen, die sich selbstbestimmt und sinnvoll engagieren möchten.

Freiwilliges Engagement braucht diese Anknüpfungspunkte zwischen „innen und außen“. Und es braucht Koordinierung und unterstützende Strukturen. In vielen Bereichen leisten deshalb Gemeinmediakoninnen und Gemeinmediakone Hilfe bei der Orientierung im



Ehrenamt, geben den Rahmen für das Engagement Ehrenamtlicher vor und entwickeln gemeinsam mit den Ehrenamtlichen neue Ideen für die Kirche von morgen.

### 3. Zusammenarbeit - Interdisziplinäres Arbeiten - Vernetzung

Als angemessene professionelle Antwort auf die „Komplexität als Grundgegebenheit“<sup>36</sup> muss man besonders die Notwendigkeit von Zusammenarbeit, interdisziplinären Arbeitens und Vernetzung hervorheben. Mit der Umsetzung dieser drei Arbeitsweisen kann auf komplexe Zusammenhänge in Kirche und Gesellschaft adäquat eingegangen werden.

#### Zusammenarbeit

Eine Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen ist schon in der Struktur der Landeskirche angelegt und eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Kooperation zwischen pädagogischen und theologischen Hauptberuflichen sollte dies ebenso sein. Beides ist durchaus noch ausbaufähig.

Gelingende Zusammenarbeit funktioniert nur auf Augenhöhe.

Die Vielfalt unterschiedlicher Menschen und Professionen, unterschiedlicher Schwerpunkte und Kompetenzen miteinander ins Handeln zu bringen, ist eine wunderbare Ressource der Kirche auf allen Ebenen, von der Kirchengemeinde über den Kirchenbezirk bis auf die Landesebene.

Es gibt unterschiedliche Professionen und damit unterschiedliche Aufgaben. Nicht alle können alles tun. Nicht alle wollen alles tun. Um als Kirche innovativ und angemessen mit den Bedürfnissen unterschiedlicher Zielgruppen, unterschiedlicher Milieus und unterschiedlicher Erwartungen umgehen zu können, braucht es zukünftig verstärkt Kooperation, Teamentwicklung und Teamfähigkeit. Nur so kann auf die gestiegenen beruflichen Anforderungen sinnvoll und gewinnbringend reagiert werden. Dies sollte auch stärker Thema in der Aus- und Fortbildung und in der Förderung von Zusammenarbeit in den unterschiedlichen Strukturen sein. Bestehende Defizite sind in erfolgreiche handlungsorientierte Strategien umzuwandeln.

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit in den Berufsfeldern ist also zunächst ein Hinweis auf die Leistungs-, und das heißt hier auch Anpassungsfähigkeit der Akteure – sowohl der Träger als auch der Mitarbeitenden – in diesen Berufsfeldern. Darin liegt für die Kirchen ein hohes Potential, vor allem angesichts der aktuellen Diskussion um eine erweiterte Bezogenheit des Gemeindebegriffs auf kirchliche Arbeitsfelder jenseits der Parochie. Vielfalt und Unterschiedlichkeit kennzeichnen gerade die Stärke, auf unterschiedliche Anforderungen in Kirche, Diakonie, Bildungssektor und Gesellschaft reagieren zu können und darin vor allem der Diversität der Lebenslagen von Menschen angemessene Praxis zu entwickeln.

EKD-Texte 118: Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile, Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium, 2014, Seite 21

#### Interdisziplinäres Arbeiten

Gute Zusammenarbeit bedeutet, dass Menschen mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen tatsächlich interdisziplinär miteinander arbeiten, also sich auf eine gemeinsame Aufgabe beziehen, ihre aus unterschiedlichen Fachrichtungen kommenden Handlungsideen miteinander kommunizieren, die sich daraus entwickelnden Ideen umsetzen, reflektieren und verändern und so zu einem erfolgreichen gemeinsamen Ergebnis kommen. Ein positiver Nebeneffekt ist häufig die dadurch auf Dauer erlebte Entlastung jedes Einzelnen. Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone sind die Fachleute für Gemeindefarbeit. In konstruktiver Zusammenarbeit mit Pfarrerinnen und

<sup>36</sup> EKD Texte 118: Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile / Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium, Seite 20

Pfarrern lässt sich auf Augenhöhe gemeinsam viel für die kirchliche Arbeit gestalten. Austausch und regelmäßige Reflexion sind ein Qualitätsmerkmal professionellen Handelns.

Das biblische Bild des einen Leibes mit den vielen Gliedern, das Paulus in Korinther 12 beschreibt, macht darüber hinaus deutlich, dass Kirche schon immer von dieser Vielfalt lebt.

## Vernetzung

Um Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Lebenswelten zu erreichen, arbeiten Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone und Jugendreferentinnen und Jugendreferenten auch häufig eng vernetzt mit anderen kirchlichen, diakonischen oder nichtkirchlichen Institutionen, zum Beispiel Mehrgenerationenhäusern, Jugendämtern, Beratungsstellen, Altenheimen und Vereinen zusammen. Besonders deutlich wird dies im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, da eine Grundlage hierfür auch das Kinder- und Jugendhilferecht<sup>37</sup> ist, das Zusammenarbeit, interdisziplinäre Arbeit und Vernetzung unabdingbar macht.

Netzwerkarbeit ist eine anspruchsvolle Herausforderung für alle Beteiligten. Ressourcen werden gebündelt. Für kirchlich Mitarbeitende stellt sich vor allem die Frage nach dem eigenen Profil in der Zusammenarbeit: Was kann der kirchliche Beitrag im Netzwerk sein? Welche Ziele und Interessen werden verfolgt? Angebote werden gemeinsam oder zumindest inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt geplant. Über Kontakte, Konkurrenzabbau und fachlichen Austausch erfolgt eine effektivere Planung für die verschiedenen Zielgruppen der Gemeindegarbeit.

Netzwerke können auch ein guter Beitrag dazu sein, Menschen attraktive ehrenamtliche Betätigungsfelder anzubieten. Die verschiedenen Träger am Ort arbeiten zusammen und bringen sich mit ihren jeweiligen Profilen ein.

## 4. Herausforderungen für das Berufsprofil und die Rolle der Mitarbeitenden

Wie bereits dargestellt, ist Gemeindepädagogik eine Antwort auf die Reformprozesse der Kirche. Der gesellschaftliche Wandel erfordert eine ständige Weiterentwicklung der Arbeitsfelder. Die Bildung von regionalen Kooperationszonen hat einen großen strukturellen Einfluss auf die Aufgaben von Gemeindediakoninnen und Gemeindediakonen. Die Arbeit verändert sich von Gemeinde- auf die Regionalebene bzw. auf Ebene des Kirchenbezirks. Die Herausforderung für die Gemeindepädagogik besteht darin, auszuhandeln, an welchen Stellen der Alltagsgestaltung und des kirchlichen Lebens, der Seelsorge und religiösen Bildung gemeindepädagogisches Handeln zum Bewältigen der Gegenwart und der Gestaltung der Zukunft einen Sinn ergibt. Nur so wird sich Kirche den Menschen immer aufs Neue erschließen. Diese Anforderung bedingt die Notwendigkeit eines breit gefächerten Kompetenzprofils für die Mitarbeitenden, welches sie befähigt, die vielfältigen Anforderungen kirchlicher Arbeit gewinnbringend auf die jeweilige Arbeitssituation vor Ort und die jeweiligen Zielgruppen umzusetzen. Dazu braucht es neben der individuellen Kompetenz der beruflichen Mitarbeitenden auch verlässliche Rahmenbedingungen und Strukturen in den regionalen Kooperationsvereinbarungen und seitens der Kirchenbezirke.

Es braucht hierfür ein langfristig angelegtes landeskirchliches Konzept, um die Gemeindepädagogischen Dienste weiter zu entwickeln. Dies kann zum Beispiel verhindern, dass mit personellen Veränderungen einzelne fachliche Ausrichtungen in einer bestimmten Region zum Erliegen kommen (im Bereich der Erwachsenenbildung oder

---

<sup>37</sup> SGB VIII, Kinder- und Jugendhilfegesetz

Seniorenarbeit). Wo Gemeindepädagogische Dienste im Bereich der Jugendarbeit tätig sind, brauchen sie Strukturen zur Zusammenarbeit mit Zentralstellen der Jugendarbeit. Das Zusammenwirken unterschiedlicher und zunehmend fachlich orientierter Dienste muss sinnvoll und effektiv miteinander verbunden werden, die Dienst- und Fachaufsicht in diesem Sinne geregelt werden.

Förderliche Rahmenbedingungen schaffen

Die beschriebene Professionalität der beruflich Tätigen erfordert in der beruflichen Praxis unterstützende Rahmungen durch die Arbeitgeber. Maßnahmen zur Personalentwicklung wie Personalentwicklungsgespräche, geordnete Fach- und Dienstaufsicht, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Weiterqualifizierung für spezifische Zielgruppenarbeit, spezielle Aufgabenfelder oder für die Breite der potenziellen Aufgabenfelder sind weiterzuentwickeln.

EKD Texte 118: Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile / Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium, Seite 92

Personalentwicklung, Nachwuchsgewinnung sowie die Frage nach notwendigen grundständigen Qualifikationen und die Begleitung von Berufseinsteigerinnen und -einsteigern sollten genauso Bestandteil sein wie Konzepte beruflicher Fort- und Weiterbildung verbunden mit der beruflichen Entwicklung. All dies trägt dazu bei, den Beruf der Gemeindediakonin und der Jugendreferentin bzw. des Gemeindediakons und des Jugendreferenten auch perspektivisch als attraktive Berufswahl zu positionieren. In diesem Zuge ist es notwendig, die bestehenden strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu betrachten und gegebenenfalls anzupassen.

Eine strukturelle Klarheit im Verhältnis regionaler Dienste zu den Entscheidungsgremien (Bezirkssynoden), Dienstbesprechungen (Pfarrkonventen) und bezüglich Dienst- und Fachaufsicht gilt es herzustellen, um den Agierenden in diesem Berufsfeld die notwendige Handlungsfreiheit und Handlungssicherheit hinsichtlich des Dienstauftrages zu geben. Dadurch kann sich das fachliche Potential gemeindepädagogischer Arbeit wirkungsvoll entfalten.

Dies gilt sowohl innerhalb der Kirche in der Wahrnehmung von gemeindepädagogischen Mitarbeitenden als Fachleute und Fachberater für die jeweiligen Handlungsfelder, als auch im außerkirchlichen Rahmen als gemeindepädagogische Schnittstelle zwischen Kirche und Gesellschaft. Sie prägen das Bild von Kirche in der Öffentlichkeit entscheidend mit.

Gemeindepädagogische Arbeit wird je nach sozialräumlichen Bedingungen unterschiedlich aussehen, in der Stadt anders als im ländlichen Raum. Handlungsfelder gemeindepädagogischer Arbeit werden in Zukunft stärker daran ausgerichtet sein. Wichtig ist dabei die Fähigkeit zur professionellen Situationsanalyse, um adäquate an Menschen und Zielgruppen orientierte Handlungsstrategien zu entwickeln. Diese werden unter anderem durch Fachbegleitung und kontinuierliche Angebote beruflicher Fort- und Weiterbildung, kollegialer Beratung, Supervision und Durchführung von Modellprojekten gefördert.

Strukturell gilt es bei den anstehenden kirchlichen Veränderungsprozessen die Beteiligung der regionalen *und* funktionalen Dienste sicherzustellen, um zu gewährleisten, dass gemeindepädagogische Sichtweisen sinnvoll berücksichtigt werden und neue Handlungsansätze für kirchliche Arbeit entstehen können. Dies kann gelingen, wenn Kirchengemeinden und Regionen gut mit den Zentralstellen der Kinder- und Jugendarbeit bzw. den Gemeindepädagogischen und Gesamtkirchlichen Diensten zusammenarbeiten. Eine Beteiligung in diesem Sinne kann nicht alleine durch die Mitarbeitenden gewährleistet werden. Eine strukturelle Verankerung in den entsprechenden Gremien ist wünschenswert.

## Teil III

### 1. Kirchenpolitische Forderungen

#### Personalbedarfsplanung

Wir fordern eine Personalbedarfsplanung. Die Frage nach dem zukünftigen Umgang mit der personellen Ausstattung in den gemeindebezogenen Diensten ist von zentraler Bedeutung, um die beschriebenen Herausforderungen bewältigen zu können. Nach aktuellen Zahlen werden in den kommenden zehn Jahren nahezu die Hälfte der bestehenden Stellen neu zu besetzen sein, in den kommenden 15 Jahren sogar über zwei Drittel aller Stellen. Daher sind eine vorausschauende Personalplanung und ein Konzept zur Nachwuchsgewinnung seitens der Kirchenleitung geboten. Dies wird nicht allein durch den bereits geschaffenen Einstellungskorridor im Bereich der Jugendzentralen zu bewältigen sein. Dringend notwendig sind Neueinstellungen im Bereich der gemeindebezogenen Dienste.

Wie bereits beschrieben gilt es daher, die Attraktivität der kirchlichen Arbeitsfelder zu betonen. Berufsbiografische Entwicklungen mit Schwerpunktbildung für bestimmte Arbeitsfelder (um zum Beispiel als Seniorenreferentin/Seniorenreferent tätig zu werden) sind hier innerhalb eines noch zu erstellenden Personalentwicklungsplanes der Landeskirche eine wichtige Maßnahme.

Auch im Bereich sozialer/pädagogischer/diakonischer Berufe gibt es demografisch bedingt weniger qualifizierte Studierende. Damit ist zu erwarten, dass die Nachwuchsgewinnung für kirchliche Berufe schwerer wird.

Zur Attraktivität tragen verschiedene Faktoren bei: Entwicklungsperspektiven im Beruf, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, verlässliche Strukturen und Rahmenbedingungen.

#### Ausbildungsstandards

Wir fordern die Übernahme des von der EKD empfohlenen Qualifikationsniveaus. Im Hinblick auf die notwendige Einstellungspraxis stellt sich die Frage nach zukünftigen Zugangsvoraussetzungen für die Mitarbeitenden in den gemeindebezogenen Diensten. Die EKD Ad-hoc-Kommission hat zu diesem Thema ausführliche Empfehlungen bezüglich der Anerkennungspraxis von Berufsabschlüssen an die Gliedkirchen gegeben. Um den beschriebenen fachlichen Herausforderungen an die Berufsrolle gerecht zu werden, ist die Orientierung am dort empfohlenen Qualifikationsniveau des DQR Niveau 6 (entspricht einem Hochschulabschluss Ebene 1/Bachelor Ebene)<sup>38</sup> zwingend notwendig. Dabei sollten die Ergebnisse der neu gebildeten Fachkommission III der EKD berücksichtigt werden.

Da eine grundständige Ausbildung in der Regel nur einen Teil der vielfältigen Anforderungen an das beschriebene Tätigkeitsfeld vermitteln kann, ist es notwendig, Konzepte zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung im Sinne einer pädagogischen *und* theologischen Befähigung in Zusammenarbeit mit kirchlichen bzw. staatlichen Ausbildungsstätten, vorzuhalten.

Daneben wird zukünftig eine Studieneingangsberatung ein wichtiges Instrument für die Entscheidung von Bewerberinnen und Bewerbern sein, einen Arbeitsplatz in der Kirche anzustreben. Außerdem ist es erstrebenswert, Ausbildungswege aufzuzeigen, die für den Dienst qualifizieren. Es ist notwendig, die Anschlussfähigkeit an nichtkirchliche

---

<sup>38</sup> EKD Texte 118: Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile, 2014

Arbeitsfelder dabei im Blick zu haben. Ebenso spielt dabei auch das Thema Anstellungsfähigkeit in anderen EKD-Gliedkirchen eine Rolle.

## Begleitung von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern

Wir fordern ein Mentoring mit intensiver Begleitung von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern in den gemeindebezogenen Arbeitsbereichen durch Einführungsstudententage, regelmäßige fachaufsichtliche Kontakte, eine Übersicht über alle wesentlichen organisatorisch und arbeitsrechtlichen Fragen usw. Im Bereich der Fortbildung sind besondere Angebote zu schaffen, die den theologisch-pädagogischen Horizont erweitern und die Arbeit in kirchlichen Strukturen vermitteln. Supervision sollte in den ersten Berufsjahren ein selbstverständliches und kostenloses Angebot von Seiten der Landeskirche darstellen. Dies gilt auch für Menschen, die nach einer längeren beruflichen Pause wieder in den Beruf einsteigen. Hier sollte die Fort- und Weiterbildung besondere Angebote vorhalten.

## Fortbildung

Wir fordern eine Fortbildungspflicht (analog Pfarrerdienstgesetz). Die ständig steigenden Anforderungen im Beruf machen dies auf Dauer unerlässlich. Innerhalb von drei Berufsjahren sollten mindestens 2 Maßnahmen der beruflichen Fortbildung oder einer längerfristige Maßnahme von mindestens 5 Tagen nachgewiesen werden. Für externe Fortbildungen sollten dabei die gleichen Bedingungen gelten wie für die eigenen landeskirchlichen Fortbildungsangebote. Damit erhöht sich die fachspezifische Qualifizierung für einzelne Arbeitsbereiche.

Familienfreundliche Strukturen im Rahmen der Fort- und Weiterbildung müssen bedacht werden.

Darüber hinaus besteht bereits heute eine Teilnahmepflicht an Fachkonferenzen und Fachtagungen.

Das Kontaktstudium für die gemeindebezogenen Dienste sollte wieder eingeführt werden. (Es war im Jahr 2003 abgeschafft worden).

Wir fordern darüber hinaus Kollegiale Beratung, Coaching und Supervision als wichtigen Bestandteil unserer Arbeit zu etablieren. Einzel-, Team- oder Gruppensupervision - auch zusammen mit Pfarrerinnen und Pfarrern – sollte selbstverständlich sein. Die landeskirchlichen Zuschüsse hierfür müssen erhöht werden.

## Erhalt landeskirchlicher Anstellung

Wir fordern den Erhalt der landeskirchlichen Anstellung. Die Anstellung von Personal ist in den EKD-Gliedkirchen ganz unterschiedlich geregelt. In unserer Landeskirche gilt seit jeher die landeskirchliche Anstellung für alle Mitarbeitenden. Das gibt Sicherheit und ermöglicht einen reibungslosen Stellenwechsel. Die landeskirchliche Anstellung soll auf Dauer aufrecht erhalten bleiben.

## Schaffung vernetzter Strukturen

Wir fordern eine bessere Einbindung gemeindepädagogischer Arbeit in die Strukturen der Landeskirche.

Im Zuge der inneren Ausgestaltung der Kooperationszonen ist es dringend erforderlich, Strukturen zu schaffen, die eine bessere Zusammenarbeit als bisher ermöglichen und die

Gemeindediakoninnen, Gemeindediakone, Jugendreferentinnen und Jugendreferenten frühzeitig in Veränderungsprozesse mit einbeziehen. Hier sind die Mitarbeitenden bislang auf ein Entgegenkommen angewiesen und haben keinerlei Mitspracherecht. Das beeinträchtigt die Kooperation in Kirchengemeinden bzw. Regionen.

Zur Verbesserung der Kommunikation und gegenseitigen Information sollte eine Teilnahmepflicht an gemeinsamen Dienstbesprechungen (im Sinne von Mitarbeitendenkonventen) überlegt werden. Dies gibt es zwar bereits in einigen Kirchenbezirken, ist aber längst nicht überall selbstverständlich. Hierfür muss es rechtlich abgesicherte Strukturen geben. Weiterhin sollte überlegt werden, inwieweit Gemeindediakoninnen, Gemeindediakone, Jugendreferentinnen und Jugendreferenten innerhalb ihrer fachlichen Zuständigkeit an Visitationen zu beteiligen sind. Ein Gast- und Rederecht in Bezirkssynoden sollte eingeräumt werden.

Eine flächendeckende Einführung von Gemeindepädagogischen Diensten im Zuge der Neugliederung der Dekanatszuschnitte wird als sinnvoll erachtet. So könnten alle Dekanate von den positiven Erfahrungen<sup>39</sup> profitieren. Netzwerkbildung innerhalb der Kirche und außerhalb im kommunalen Bereich sollte mehr gefördert werden.

## Leitungsfunktionen

Wir fordern Leitungsfunktionen für Gemeindediakoninnen, Gemeindediakone, Jugendreferentinnen und Jugendreferenten. In der Realität stehen diese nur Pfarrerinnen und Pfarrern offen. Wenn die fachlichen Voraussetzungen für eine Bewerbung vorliegen, sollte auch eine Bewerbung von pädagogischen Mitarbeitenden stärker berücksichtigt werden. Die Kriterien dafür sollten sein, ob der Schwerpunkt für die Erfüllung der Aufgaben eher in einer pädagogischen oder theologischen Kompetenz liegt. Bedingt durch die kirchlichen Veränderungen auf struktureller und inhaltlicher Ebene (z.B. Regionalisierung, Entstehung neuer pädagogischer Arbeitsfelder) wird es zukünftig möglicherweise notwendig, pädagogische Leitungsstellen neu zu schaffen.

## Personal für Verwaltungsaufgaben

Wir fordern eine personelle Unterstützung bei den Verwaltungsaufgaben (die es früher zum Beispiel bei der Errichtung von Jugendzentralen selbstverständlich gab). Die meisten regionalen Dienste (Gemeindepädagogische Dienste wie auch Jugendzentralen) verfügen über keinerlei Unterstützung in der Verwaltung. Demgegenüber wächst die Dichte der Verwaltungsaufgaben stetig.

Um zu verhindern, dass Mitarbeitende immer stärker mit Verwaltungstätigkeiten belastet werden und somit wertvolle Arbeitszeit im gemeindepädagogischen Bereich verloren geht, muss darüber nachgedacht werden, wie eine Entlastung in diesem Bereich erreicht werden kann. Es wäre sinnvoll, für neue und bestehende regionale Dienste zusätzliche Mittel aus dem Kirchlichen Finanzausgleichsgesetz (KiFaG) für Verwaltungsaufgaben zur Verfügung zu stellen.

## Überarbeitung der bestehenden kirchenrechtlichen Grundlagen

Wir fordern eine Überarbeitung des Gesetzes über die „Ordnung des Amtes der Gemeindediakonin/des Gemeindediakons“, das die hier beschriebenen Entwicklungen

---

<sup>39</sup> Evaluation: Die Arbeit kann sich sehen lassen – GPD in der Evangelischen Kirche der Pfalz zehn Jahre nach der Einführung, 2012

aufgreift, dafür entsprechende dienstrechtliche Voraussetzungen und strukturelle Rahmenbedingungen schafft. Weitere rechtliche Grundlagen sollten überprüft werden. Letztlich braucht es gute und verlässliche gemeindepädagogische Rahmenbedingungen, in denen die Vielfalt der verschiedenen Arbeitsbezüge zum Tragen kommen.

Wesentliche neue Punkte sind:

- Ausbildungs- und Anstellungsvoraussetzungen;
- Regelung der Dienst- und Fachaufsicht;
- Formen der Begleitung im Berufseinstieg;
- Berufslaufbahn inklusive Ermöglichung von Leitungsfunktionen;
- Fortbildungspflicht;
- Verankerung der Fachkonferenzen und Fachtagungen mit Teilnahmeverpflichtung;
- Strukturen für Austausch, Zusammenarbeit und Projektentwicklung;
- Strukturen für Beteiligungsformen in Kooperationszonen, Regionen und im Kirchenbezirk und
- eine Aufgabenbeschreibung für die Landeskirchlichen Beauftragten.

## 2. Den Weg mutig weitergehen

In der Unionsurkunde der Pfälzer Union von 1818 ist festgehalten, was für die pädagogischen, theologischen und religionspädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach wie vor wichtig ist, nämlich, *„dass es zum innersten und heiligsten Wesen des Protestantismus gehört, immerfort auf der Bahn wohlgeprüfter Wahrheit und echt religiöser Aufklärung, mit ungestörter Glaubensfreiheit, mutig voranzuschreiten.“*<sup>40</sup>

Lassen Sie uns den angefangenen Weg mutig weitergehen und die Verantwortung für unsere Aufgaben ernst nehmen:  
das Evangelium von Gott in eine Kirche der Zukunft weitertragen.

Speyer, 09. März 2015

Dieses Berufsprofil wurde beim Treffen der Landeskirchlichen Beauftragten am 09.03.2015 in Landau einstimmig angenommen.

### Prozess der Kommunikation:

Die erste Initiative für die Beschreibung eines neuen Berufsprofils ging im Frühjahr 2013 von den Landeskirchlichen-Beauftragten-Treffen aus. Bei dem Jahrestreffen der Gemeindepädagogischen Dienste setzte Oberkirchenrat Müller am 28. März 2014 einen Arbeitskreis zur Erarbeitung eines neuen Berufsprofils ein. In einem anschließenden Diskussionsprozess im Arbeitskreis und mit der Versammlung der Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone entstand letztlich das vorliegende Berufsprofil.

An der Erarbeitung des Entwurfes haben mitgewirkt:

Silvia Frey, Annette Heinemeyer, Lothar Hoffmann, Thomas Klein, Gottfried Müller,  
Paul Neuberger, Andrea Wrede, Sandra Zimmermann

<sup>40</sup> [www.evkirchepfalz.de/landeskirche/geschichte.html](http://www.evkirchepfalz.de/landeskirche/geschichte.html)