

„Die Arbeit kann sich sehen lassen“

Gemeindepädagogische Dienste in der Evangelischen Kirche der Pfalz zehn Jahre nach der Einführung

Rückwärts blicken und aus Erfahrungen lernen
Gegenwart gestalten und Kirche bereichern
Zukunft sichern und Gemeindepädagogische Dienste
weiterentwickeln

**Evaluation
10 Jahre GPD**

Entwicklungen

1. So fing es an - so sieht es heute aus

Die Landessynode der Evangelischen Kirche der Pfalz hat 1998 die Errichtung von Modellprojekten für die Arbeit in den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken beschlossen. Sie hatten zum Ziel, die Mitgestaltung und Beteiligung von Menschen in der kirchlichen Arbeit zu stärken und Wege für eine zukunftsfähige Gestaltung der Kirche auszuloten. Die Kirchenbezirke Ludwigshafen und Obermoschel haben das Modell „Gemeindepädagogische Dienste“ zwischen 2000 und 2002 erprobt. Es sollte überprüft werden, ob verstärkte Kooperation zu mehr und attraktiveren Angeboten und zu intensiveren Kontakten mit Kirchenmitgliedern führt. Im Mai 2002 lag der Abschlussbericht der Perspektivkommission der Landessynode mit der Empfehlung vor, Gemeindepädagogische Dienste in der Landeskirche einzuführen.

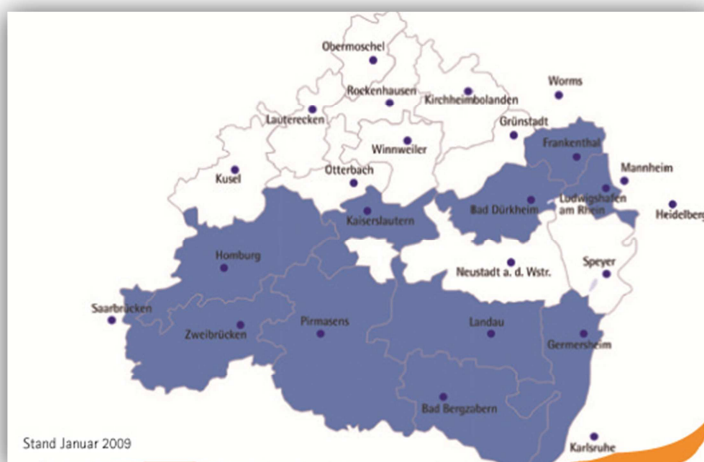
Auf der Synodaltagung im Herbst 2002 wurden die rechtlichen Voraussetzungen für die Errichtung von Gemeindepädagogischen Diensten geschaffen.

Das Kirchengesetz vom 13. November 2002 legt fest:

- 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 der Arbeitszeit zugewiesen werden
- eine Schlüsselzuweisung wird nach dem Finanzausgleichsgesetz gezahlt

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

Ziel der Errichtung Gemeindepädagogischer Dienste ist die Versorgung mit pädagogischen Angeboten in der Fläche. Damit verbunden ist der Wunsch, stärker als bisher Parochie übergreifend und vernetzt zu agieren.



Ludwigshafen machte den Anfang. Der Gemeindepädagogische Dienst dort ging aus dem Modellprojekt hervor. Von Jahr zu Jahr kamen weitere Dekanate hinzu.
Heute gibt es zehn Gemeindepädagogische Dienste:
Ludwigshafen (2002) / Bad Bergzabern (2004) / Pirmasens (2004) / Homburg (2005) / Bad Dürkheim (2005) / Germersheim (2005) / Frankenthal (2006) / Kaiserslautern (2006) / Zweibrücken (2008) / Landau (2009)

2. Konzepte und Schwerpunkte

Es haben sich drei konzeptionelle Grundrichtungen herausgebildet:

- Regionalisierung
Gemeinden vernetzen sich zu Regionen in der gesamten Breite der gemeindepädagogischen Arbeitsfelder in einem neuen übergemeindlichen Verbund. Diese Form wurde bereits praktiziert bevor Kooperationszonen angedacht wurden: Eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter für eine Region.
- Funktionalisierung
Gemeindepädagogische Arbeit wird themen- und projektorientiert für den gesamten Kirchenbezirk mit unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten organisiert: eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter für ein Thema.
- Mischform von beidem
Sowohl das eine wie das andere Konzept wird gleichzeitig in Kirchenbezirken praktiziert, d.h. gemeindepädagogische Kompetenzen werden schwerpunktmäßig funktional zur Verfügung gestellt und einer Region bzw. einzelnen Gemeinden zugewiesen.

3. Rahmenbedingungen

Die vorgegebenen Rahmenbedingungen gestalten sich einerseits konzeptionell vielfältig.

Andererseits ist ein Vergleich der Konzeptionen untereinander kaum mehr möglich.

Es fehlen aufeinander abgestimmte strukturelle und konzeptionelle Rahmenbedingungen, die für alle Gemeindepädagogischen Dienste in der Landeskirche gelten und trotzdem situationsbedingt angepasst werden. Das lässt sich heute eindeutig als Nachteil ausweisen.

4. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Insgesamt arbeiten zurzeit 38 (einschließlich Teilzeit) Gemeinmediakoninnen und Gemeinmediakone in den Gemeindepädagogischen Diensten. Arbeitsrechtlich unterliegen sie wie alle anderen Gemeinmediakoninnen und -diakone dem Gesetz über die Ordnung des Amtes der Gemeinmediakonin/des Gemeinmediakons (Gemeinmediakonengesetz) vom 30.11.1995.

Durch Pensionierungen wird es in den Jahren 2015 - 2020 einen erheblichen Anstellungsbedarf geben.

Einen ausschließlichen oder einen eindeutigen Schwerpunkt haben:

- 14 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Altenarbeit (einschl. Altenheimseelsorge. Einige bezeichnen sich auch als Seniorenreferentin/Seniorenreferent),
- 5 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Arbeit mit Familien,
- 7 Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit.

Einige von ihnen übernehmen neben ihrem eigentlichen Schwerpunkt weitere Aufgaben in anderen kirchlichen bzw. gemeindlichen Arbeitsfeldern.

- 9 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ohne besonders ausgewiesenen Aufgabenschwerpunkt in verschiedenen Bereichen gemeindlicher Arbeit.
- 3 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter decken einen Sonderbereich Kulturarbeit und/oder Öffentlichkeitsarbeit ab.

5. Veröffentlichungen

Im Januar 2009 erschien die Broschüre „Vernetzen und bewegen“, in der Konzepte, Rahmenbedingungen, Schwerpunkte usw der Gemeindepädagogischen Dienste vorgestellt wurden (siehe www.institut-kirchliche-fortbildung.de).

Im gleichen Jahr fand ein Leitbildprozess statt, an dessen Ende bei der Jahrestagung „Leitsätze“ verabschiedet wurden (siehe www.institut-kirchliche-fortbildung.de).

Die Arbeit an gemeinsamen Schwerpunktthemen brachte eine Initiative mit zwei Redaktions-kreisen, die vom Herbst 2010 bis Anfang 2012 die beiden Leitfäden

„bin dabei! Anstöße zum Engagement“ und

„alter-native Neue Wege in der Altenarbeit“

erarbeitet haben. Die Leitfäden erfassen Erfahrungen und Kompetenzen, die in unserer Landeskirche vorhanden sind und bereiten sie für andere auf (siehe www.institut-kirchliche-fortbildung.de).

Evaluation der Arbeit

Die Mitarbeitenden in den Gemeindepädagogischen Diensten haben zwischen Herbst 2011 und Frühjahr 2012 eine Selbstevaluation (in Form eines Interviews nach Fragenraster) durchgeführt. Erste Ergebnisse wurden auf der Jahrestagung im März 2012 vorgestellt. In einer Versammlung wurden die Ergebnisse bewertet und Vorschläge für die konzeptionelle Weiterentwicklung erarbeitet.

Aus den Erfahrungen der ersten zehn Jahre Gemeindepädagogische Dienste lassen sich einige Entwicklungslinien aufzeichnen. Vieles ist gelungen. Manches hat sich bemerkenswert entwickelt. Die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sich sehen lassen. Gemeindepädagogische Dienste arbeiten auf hohem professionellem Niveau und stellen sich den Veränderungen in den kirchlichen Handlungsfeldern. Sie sind die Spezialisten für gemeindepädagogisches Handeln.

Bei allen positiven Entwicklungen wird es notwendig sein, kirchenpolitische Weichenstellungen für die Zukunftsfähigkeit der Gemeindepädagogischen Dienste zu vorzunehmen.

1. Gestalter gemeindepädagogischer Arbeit:

Auf die Errichtung von Gemeindepädagogischen Diensten haben einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst eher verhalten reagiert. Veränderungen wurden mancherorts mit Skepsis betrachtet. Das hat sich geändert. Sie schätzen die Zusammenarbeit im Dekanat und sind herausragende Gestalter gemeindepädagogischer Arbeit mit hoher Motivation für viele Aktivitäten.

2. Strukturelle und konzeptionelle Voraussetzungen schaffen:

In den meisten Kirchenbezirken wurden zwar Gemeindepädagogische Dienste errichtet, aber keine weitergehenden Konsequenzen daraus gezogen. Mit der Schaffung von Gemeindepädagogischen Diensten sind jedoch strukturelle und konzeptionelle Veränderungen zu bedenken. Das ist nicht überall zu Beginn berücksichtigt worden. Mitarbeitende waren dann auf sich gestellt. Notwendige Rückendeckung im Alltag fehlte. In dieser Situation haben sie Konzepte allein entwickelt, die teilweise bis heute im Kirchenbezirk nicht formell vereinbart sind. Gemeindepädagogische Dienste haben die Voraussetzung dafür geschaffen, dass sich gemeindepädagogisches Handeln weiter entwickeln kann.

In Dekanaten, in denen von Anfang an in neuen Strukturen und mit neuen Konzepten gedacht wurde, zeigten sich sehr schnell die Chancen und Vorteile der Arbeit. Die Arbeit war von Beginn an getragen von der Akzeptanz in den Gemeinden und der hohen Motivation bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wenn gemeinsam Ziele und Arbeitsvorhaben vereinbart werden, wächst die Verbindlichkeit untereinander mit hoher Transparenz und schützt vor uneinlösbaren Forderungen.

3. „25 %-Regelung“ überdenken:

Es werden gute Erfahrungen mit 100-Prozent-Stellen gemacht. Stellenteilung wird aus konzeptioneller Betrachtung eher nachteilig gesehen. Mitarbeitende, die in einer Kirchengemeinde (mit 75 %) und im Gemeindepädagogischen Dienst (mit 25 %) arbeiten, können nach Einschätzung der meisten Mitarbeitenden weder auf der einen noch auf der anderen Seite dem Anspruch gerecht werden. Meist kommen Hauptamtliche in Rollenkonflikt, sind auf sich gestellt und müssen den „Druck“ bewältigen.

Außerdem entbehren Stellenanteile in Gemeinden bei gleichzeitiger Errichtung eines Gemeindepädagogischen Dienstes für den gesamten Kirchenbezirk einer sinnvollen Erklärung. Stellen sollten zukünftig nur noch zu 100% den Gemeindepädagogischen Diensten zugewiesen werden. Für bestimmte Projekte oder Arbeitszusammenhänge und für bestimmte Zeit ließen sich

unabhängig von dieser Regelung in begründeten Fällen weiterhin GPD-Schwerpunkte in Gemeinden setzen.

4. **Mitarbeitende als Dienstleister:**
Mitarbeitende verstehen sich einerseits als Dienstleister für Gemeinden, andererseits gestalten sie eigene Themenschwerpunkte. Auch wenn die Arbeit in den Kirchenbezirken unterschiedlich ist, lässt sich doch sagen, dass die Dienstleistungsfunktion nur dort gut und effektiv verläuft, wo eine langfristige und aufeinander abgestimmte (Jahres-)Planung für den gesamten Kirchenbezirk stattfindet. In einigen Dekanaten ist die Zusammenarbeit noch zu verbessern.
5. **Neue Formen von Gemeindegarbeit:**
Gemeindepädagogischen Dienste haben von Anfang an über die kerngemeindliche Arbeit hinaus neue Arbeitsformen entwickelt. Sie gestalten neue Beteiligungsformen durch Wahrnehmen von Milieus und sozialräumlicher Lebenswelt und bieten Menschen Anknüpfungspunkte für kirchliche Kontakte. Gemeindepädagogische Dienste entwickeln dafür Modelle und führen sie durch. In diesem Kontext sind auch die beiden Leitfäden zur Altenarbeit und zum Ehrenamt entstanden. Sie sind Ausdruck dafür, wie neue Wege in der Gemeindegarbeit möglich sind.
6. **Ehrenamt im Blick:**
Durch gemeindepädagogische Spezialisierung macht es Sinn, einen Schwerpunkt auf die Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gemeindepädagogischen Dienst zu legen. Diese Arbeit kann gut regional oder überregional für den Kirchenbezirk konzipiert werden. Dazu zählt auch, für Ehrenamtliche notwendige Beteiligungsformen zu schaffen. Das wird ohne Hauptamt nicht möglich sein. Kirche braucht Ehrenamt. Damit Ehrenamtliche eigenständig tätig werden können, bedarf es Partizipationsstrukturen, einer intensiver Begleitung, Qualifizierung und eines Netzwerks im Dekanat.
7. **Vernetzt handeln:**
Zunächst war keine Beratung zu Fragen der Errichtung von Gemeindepädagogischen Diensten oder der Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen. Aus dem Bedürfnis nach Austausch hat sich eine Begleitung über Konferenzen und Fortbildung ergeben. Inzwischen ist ein Netzwerk mit Austausch, Arbeit an gemeinsamen Themen und Fortbildung entstanden. Weil Kontinuität gewährleistet werden soll, wurde im Institut für kirchliche Fortbildung eine Fachstelle für Gemeindepädagogische Dienste eingerichtet, die die Arbeit koordiniert und konzeptionell begleitet.
8. **Erweiterte Kompetenzen:**
Die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gewachsen. Neue Qualifikationen sind hinzugekommen. Arbeit muss in neuen überschaubaren Räumen geleistet und miteinander vernetzt werden. Beteiligte sind einzubeziehen. Arbeitsschritte oder Projekte allein zu gestalten wird nur noch selten möglich sein. Mitarbeitende organisieren, arbeiten im Team, gestalten und bilden Netzwerke kirchlicher Arbeit.
Auch neue Arbeitsformen verbunden mit neuen Ansätzen von Gemeindegarbeit zu entwickeln gilt als wichtige Herausforderung. Dazu werden immer wieder Fortbildungen angeboten.
9. **Kinder- und Jugendarbeit nachgefragt:**
Auch in den Gemeindepädagogischen Diensten wird Jugendarbeit von den Presbyterien stark nachgefragt. Das führt dazu, dass sowohl in den Jugendzentralen bzw. Stadtjugendpfarrämtern als auch in den Gemeindepädagogischen Diensten Kinder- und Jugendarbeit verantwortet wird. Synergieeffekte lassen sich durch verstärkte Netzwerkstrukturen der Einrichtungen im Kirchenbezirk erzielen.
10. **Leitungshandeln:**
Dekaninnen und Dekane als Dienstvorgesetzte haben eine Schlüsselfunktion. Sie müssen die Gestaltungsprozesse ebenso im Blick haben und immer wieder dafür Sorge tragen, dass sich die Arbeit im Sinne der festgelegten Konzeption entwickelt. Dazu bedarf es regelmäßiger Dienstbesprechungen mit den Mitarbeitenden, die regionale Zusammenarbeit durch strukturelle Vernetzung im Kirchenbezirk fördern, aber auch Planungsschritte und Beteiligungswege für Presbyterien, Ausschüsse und dem Bezirkskirchenrat zu begleiten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gemeindepädagogischen Diensten wünschen sich mancherorts einen stärkeren Rückhalt von Dekaninnen und Dekane.

11. Rahmenrichtlinien weiter entwickeln:

In der Konsequenz der ersten zehn Jahre stellt sich die Herausforderung, die bisherigen Rahmenrichtlinien durch inhaltliche Rahmenbedingungen zu ergänzen. Die Arbeit der Gemeindepädagogischen Dienste in der Landeskirche sollte auf einer gemeinsamen konzeptionellen Grundlage stattfinden. Notwendige und sinnvolle Strukturen sollten festgelegt werden und die Arbeit zukunftsfähig absichern. Standards wie ein zentrales Büro, Arbeitsplätze für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, regelmäßige Dienstbesprechungen, differenzierte Stellenausschreibungen usw. sind eigentlich selbstverständlich und es ist an der Zeit, sie überall einzuführen. Die Strukturen werden komplexer und komplizierter, das System muss qualifizierter gesteuert werden.

Verbindliche Rahmenbedingungen regeln:

- Benennung von Zielperspektiven
- Festlegung von Arbeitsschwerpunkten für Mitarbeitende
- Regionale / funktionale Verortung
- Zentrale Adresse zur Kontaktaufnahme
- Zuständigkeiten festlegen
- Finanzielle Ausstattung (ggf. Umlage über den KiFaG-Zuschuss der Landeskirche hinaus)
- Beschreibung von Leitungs-, Planungs- und Begleitgremien, die eine gemeinsame Abstimmung aller Beteiligten ermöglicht und ein effektives vernetztes Agieren zulässt.

12. Funktionale Arbeit ist die effektivere Alternative:

Es werden deutlich Positionen vertreten, dass funktionale Arbeit mit Themenschwerpunkten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die bessere Konzept-Alternative darstellt. Sie ist die geeignetere Alternative, wenn es darum geht, gemeindepädagogische Arbeit mit neuen Ideen und Impulsen vor allem in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit, Arbeit mit Familien, Seniorenarbeit, Ehrenamt oder ganz allgemein Gelegenheits- und Beteiligungsmöglichkeiten zukunftsweisend zu gestalten.

Impressum:

Fachstelle für Gemeindepädagogische Dienste
im Institut für kirchliche Fortbildung
76829 Landau
Telefon: 06431/55680570
Email: lothar.hoffmann@institut-kirchliche-fortbildung.de

20. August 2012 / erstellt von Lothar Hoffmann und Sandra Zimmermann

Anlage: Forderungen für eine zukunftsfähige Gestaltung der Gemeindepädagogischen Dienste



Forderungen für eine zukunftsfähige Gestaltung der Gemeindepädagogischen Dienste in der Evangelischen Kirche der Pfalz

**Diese Forderungen wurden auf einer Versammlung der Mitarbeitenden der
Gemeindepädagogischen Dienste am 4. Juni 2012 im Martin-Butzer-Haus, Bad Dürkheim,
beschlossen:**

1. Konzeptionen:

Mit Antrag an den Landeskirchenrat auf Errichtung eines Gemeindepädagogischen Dienstes ist eine Konzeption vorzulegen. Zu den konzeptionellen Rahmenbedingungen gehört die Festlegung von Schwerpunkten, eine regionale / funktionale Verortung, die finanzielle Ausstattung, eine zentrale Kontaktstelle, eine passende Organisationsstruktur, aus der die Form der Zusammenarbeit und Verabredung von Projekten ablesbar ist u.a.m. Die Mitarbeitenden sind daran zu beteiligen. Die Konzeption wird in regelmäßigen Abständen evaluiert. Der Landeskirchenrat erstellt hierfür verbindliche konzeptionelle Eckdaten.

2. Haushaltsmittel:

Die Gemeindepädagogischen Dienste sind in die Aufstellung des Haushalts einzubeziehen und verantwortlich für die Verwendung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Sinne der haushaltsrechtlichen Bestimmungen.

3. Funktionale Ausrichtung der Arbeit:

Die bisherige Erfahrung zeigt, dass eine funktionale Ausrichtung der Arbeit mit inhaltlichen Schwerpunkten Vorteile mit sich bringt. Hier sind neue Ansätze von Gemeindearbeit eher zu realisieren. Bei Errichtung von neuen Gemeindepädagogischen Diensten sollte deshalb eine funktionale Ausrichtung in den konzeptionellen Rahmenbedingungen auf Landeskirchenebene festgeschrieben werden.

4. Zentrale Anlaufstelle (Büro):

Eine zentrale Anlaufstelle im Dekanat erleichtert die Kontaktaufnahme und Kommunikation mit Kirchengemeinden und Gemeindegliedern. Gute Erreichbarkeit wird so gewährleistet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen über eine angemessene Ausstattung eines Büros verfügen.

5. Regelmäßige Dienstbesprechungen:

Die Mitarbeitenden in den Gemeindepädagogischen Diensten tauschen sich aus und planen ihre Arbeit. Sie kommen auf Einladung der/des Dienstvorgesetzten zu regelmäßigen Dienstbesprechungen (mindestens 4 x im Jahr) zusammen. Einmal jährlich findet auf Landeskirchenebene eine Jahrestagung mit Austausch und Arbeit an gemeinsamen Themen statt.

6. Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden:

Die Zusammenarbeit mit Kirchengemeinden wird verbindlich abgesprochen und ggf. schriftlich vereinbart. Das bietet die beste Gewähr für eine langfristige Planung. Darüber hinaus findet eine Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen und nichtkirchlichen Einrichtungen statt.

7. Öffentlichkeitsarbeit:

Die öffentliche Präsenz wird verstärkt, um Menschen ansprechen zu können, die bisher nicht von kirchlicher Arbeit erreicht wurden. Neue Beteiligungsformen benötigen verstärkt Öffentlichkeitsarbeit. Auch erfolgreiche Kooperationen innerhalb des Kirchenbezirks profitieren davon, Angebote gezielter kommunizieren zu können.