

Die diakonisch- gemeindepädagogischen Berufsprofile und die Gemeinschaft der Dienste in der EKBO

—

Potentiale, Aufgaben, Bedingungen, Regelungsnotwendigkeiten

Abschlussbericht des Berufsfeldkonzeptionierungs-
prozesses für den diakonisch-gemeindepädagogischen
Dienst in der EKBO (DGD) 2018-2020,
finaler Stand 19.04.2021

DIE DIAKONISCH-GEMEINDEPÄDAGOGISCHEN BERUFSPROFILE UND DIE GE-MEINSCHAFT DER DIENSTE IN DER EKBO

POTENTIALE, AUFGABEN, BEDINGUNGEN, REGULINGSNOTWENDIGKEITEN

1	Wovon wir ausgehen	3
1.1	Auftrag und Amt der Kirche	3
1.2	Die diakonisch-gemeindepädagogischen Profile	5
2	Gegenwärtige Herausforderungen	6
2.1	Die Aus-, Fort- und Weiterbildung	6
2.2	Der diakonisch-gemeindepädagogische Dienst	7
2.3	Die Gemeinschaft der Dienste	8
2.4	Daten zum aktuellen Personalbestand	10
3	Was daraus folgt: Eine Kulturveränderung!	10
3.1	Von Anfang an: Gewinnung und Begleitung junger Menschen für das diakonisch-gemeindepädagogische Berufsfeld	10
3.2	Aus-, Fort- und Weiterbildung	11
3.3	Empfehlungen an Anstellungsträger wie Gemeinden und Kirchenkreise	12
3.4	Weitere Handlungsschritte auf landeskirchlicher Ebene	13
3.5	Ausblick	14
4	Würdigung und Dank an alle Mitwirkenden:	16
5	Eckpunkte des Diakonisch-Gemeindepädagogischen Dienstes in der EKBO	17
6	Anhang (Datenmaterial)	19
6.1	Übersicht	19
6.2	F1. Anstellungsträger	20
6.3	F2. Strukturelle Prägung des Einsatzortes	20
6.4	F4. Geschlecht	22
6.5	F5. Alter	23
6.6	F6. Ausbildung	25
6.7	F8. Dienstumfang	28
6.8	F9. Entgeltgruppe	29
6.9	F10. bis F12. – Anzahl der Tätigkeitsfelder	30
6.10	F10. Erstes aktuelles Tätigkeitsfeld	32
6.11	F10a. Mit wieviel Prozent des eigenen Beschäftigungsumfangs arbeiten Sie im ersten Tätigkeitsfeld?	34
6.12	F11. Zweites aktuelles Tätigkeitsfeld (N = 50)	35
6.13	F12. Drittes aktuelles Tätigkeitsfeld	37

Vorbemerkung

Zu den reformatorischen Kirchen gehört wesentlich die Weiterentwicklung und Transformation ihrer Organisation. Evangelische Kirche, hier selbstverständlich verstanden und gemeint einschließlich ihrer Diakonie, muss sich mit ihren Strukturen und Arbeitsweisen immer aktuell an ihrem Auftrag in der konkreten Situation ausrichten. Von daher ergeben sich fortwährende Veränderungen und Erneuerungen. Der Prozess der Konzeptionierung des diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfeldes berücksichtigt dabei die Fragestellungen und Anregungen der Akteur*innen im Handlungsfeld selbst. Er bezieht die Perspektive interessierter und zu interessierender junger Menschen, von Auszubildenden und Studierenden des gemeindepädagogisch-diakonischen Berufsfeldes, von Kirchenkreis- und Gemeindeführenden, von engagierten Ehrenamtlichen wie von Verantwortungsträger*innen auf den unterschiedlichen Steuerungs- und Entscheidungsebenen mit ein.

Im Prozess der Erarbeitung dieses Berichtes stellte sich heraus, dass die Arbeit an der Profilierung der diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste nicht ohne die Thematisierung des Verhältnisses zwischen den unterschiedlichen Berufen in der Kirche, insbesondere des Verhältnisses zum Pfarrberuf, auskommen kann. Bei den vorliegenden Vorschlägen kann es nicht darum gehen, um einer möglichst reibungslosen Zusammenarbeit willen Probleme einzuebnen oder aufzulösen. Es besteht vielmehr die ausdrückliche Absicht, auch Differenzen so konstruktiv zu benennen, dass sie einen hilfreichen Umgang mit Herausforderungen, mit Interessen und Bedürfnissen, mit Unterschieden und Spannungen ermöglichen und anregen.

Dieser Bericht entstand während eines Zeitraums, in dem sich das Datum des Beginns der gemeindepädagogischen Ausbildung in Potsdam zum 40. Mal jährte. Nahezu zeitgleich in der DDR und in der Bundesrepublik entstanden in den 1970er Jahren vor dem Hintergrund je eigener Entwicklungen die Ideen für eine „Gemeindepädagogik“. In der damaligen DDR erfolgte das im Zusammenhang grundlegender Reformbemühungen für die kirchlichen Berufe, aus denen 1979 die Ausbildung in Potsdam hervorging. Jetzt, vierzig Jahre später, steht die evangelische Kirche nicht nur auf dem Gebiet unserer Landeskirche vor neuen immensen Herausforderungen: Prognosen gehen von einem erheblichen Rückgang der Kirchenmitgliederzahlen aus. Die darin liegenden Anteile eines demografischen Wandels, aber auch Entwicklungen mit anderen Ursachen, müssen hier nicht im Einzelnen erörtert werden. In vierzig Jahren sollen es im Vergleich zu heute nur noch etwa halb so viele Kirchenmitglieder sein. Mögliche Auswirkungen von Krisen wie der gegenwärtig weltweit um sich greifenden Covid-19-Pandemie sind darin noch gar nicht berücksichtigt. Zugleich steht die evangelische Kirche vor der Aufgabe, eine Vielzahl einschneidender gesellschaftlicher Veränderungen zu bewältigen und mit zu gestalten. Die digitale Revolution ist nur eine von zahlreichen Beispielen. Bislang lässt sich noch kein Bild von der Organisation einer zukünftigen Kirche zeichnen. Deutlich ist aber, dass es in den Wandlungsprozessen in zentraler Weise auf die Gestaltungs- und Mitwirkungskräfte der ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen ankommt. Die diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste gehören zu den entscheidenden Kräften. Sie tragen Grundlegendes in die Kirchen- und Gemeindeentwicklung ein. Daher ist es zum jetzigen Zeitpunkt dringend nötig, das diakonisch-gemeindepädagogische Berufsfeld in den Blick zu nehmen, das auch weiterhin Verantwortung für die Veränderung unserer Kirche heute und morgen übernehmen wird.

Niemand kann einen Zeitraum von vierzig Jahren planerisch erfassen. Was aber vor vierzig Jahren an Einsichten gewonnen wurde und zu einer besonderen Ausbildung und einem besonderen Berufsbild beitrug, ist heute und in den kommenden vier Jahrzehnten ebenfalls von Relevanz. Das ist einer der Grundgedanken, die die Autor*innen dieses Berichtes motivieren.

Im Prozess der Entstehung des vorliegenden Berichtes wurde wiederholt diskutiert, ob eine quantitative Gesamterhebung zu den Mitarbeiter*innen, ihren Aufgaben, Qualifikationen und Strukturbedin-

gungen notwendig und möglich sei. Zum jetzigen Zeitpunkt sind lediglich einige Daten erhoben worden, die punktuell einfließen. In der Sache sei aber auf die aktuell vorliegende wissenschaftliche Erarbeitung zur Gemeindepädagogik durch Hanna Kasparick und Hiltrun Keßler verwiesen.¹ Ihre Analyse gibt nicht nur einen umfassenden Überblick zur Geschichte der Ausbildungsreform (zwischen 1969 und 1985) bis zur Gegenwart. Sie wertet auch Interviews mit Vertreter*innen der Berufsgruppe aus, hält Impressionen aus dem gemeindepädagogischen Alltag fest und schließt mit Impulsen zu einer Theorie von Beruflichkeit und Ehrenamt. Auf die Erkenntnisse und Anregungen dieser Gesamtstudie kann der vorliegende Bericht dankbar bauen.

Die folgenden Überlegungen gehen davon aus, dass es eine lohnende Aufgabe bleibt, das diakonisch-gemeindepädagogische Berufsfeld fruchtbar zu machen für die anstehenden Veränderungen in dieser Kirche, insbesondere im Leben der Gemeinden – in all ihren vielfältigen Formen, Neubildungen und Erprobungen. Es ist darum auch eine lohnende Aufgabe, junge Menschen für diesen Dienst in der evangelischen Kirche zu gewinnen und die bereits gewonnenen und aktiv eingebundenen Menschen gut durch ihren beruflichen und ehrenamtlichen Alltag zu begleiten und zu leiten. Es geht darum, die Potenziale zu heben und das gemeinsame Anliegen zugunsten der Erneuerung unserer Kraft für die „Kommunikation des Evangeliums“ heraus zu stellen. Das verlangt ein näheres Betrachten des diakonisch-gemeindepädagogischen Dienstes, seiner Stärken, Möglichkeiten und Chancen.

1 Wovon wir ausgehen

1.1 Auftrag und Amt der Kirche

„Bestimmt von seinem [Jesu Christi] Auftrag, das Evangelium in der Welt zu bezeugen, gestaltet sie [die Kirche] ihr Leben in der Nachfolge Jesu Christi, [...] erfüllt sie ihre Aufgaben, überträgt sie ihre Dienste“ (Grundordnung EKBO, Teil 1, Artikel 1). Diese Dienste „dienen alle dem einen Amt, dem sich die Kirche verdankt und das ihr aufgetragen ist: die in Christus geschehene Versöhnung Gottes mit der Welt zu bezeugen und zur Versöhnung mit Gott zu rufen. Alle Dienste, ob in Verkündigung oder Lehre, in Diakonie oder Kirchenmusik, in der Leitung oder der Verwaltung, sind Entfaltungen des einen Amtes.“ (GO EKBO, Art. II., 2.)

Unter der Voraussetzung der Gleichrangigkeit der Dienste bestehen in der konkreten Ausformung der kirchlichen Berufe durchaus Unterschiede hinsichtlich der Aufgaben und Funktionen, Qualifikationen und Verantwortlichkeiten. Theologisch kann das – ausgehend von der diakonisch-gemeindepädagogischen Leitidee „Kommunikation des Evangeliums“ (Ernst Lange) – in einem Modell mit fünf unterschiedlichen Handlungsmodi der Kommunikation des Evangeliums bzw. des Auftrags der Kirche² beschrieben werden:

¹ Kasparick, Hanna; Keßler, Hiltrun: Aufbrechen und Weiterdenken. Gemeindepädagogische Impulse zu einer Theorie von Beruflichkeit und Ehrenamt in der Kirche, Evangelische Verlagsanstalt Leipzig, 2019.

² Vgl. Peter Bubmann: Pastoraltheologie als Theorie kirchlicher Berufe, <<https://ak-gemeindepaedagogik.de/files/downloads/symposium-2015/BubmannVortragPublikationsfassung1.pdf>> [Zugriff vom 24.5.2019]). Vgl. Peter Bubmann: Im gemeindepädagogischen Dienst. Kompetenzen und Herausforderungen, Pastoraltheologie 104 (2015), S. 416-430 und Gotthard Fermor: Cantus firmus und Polyphonie: Der eine Dienst und die vielen Ämter. Zur Theologie kirchlicher Berufe, Pastoraltheologie 101 (2012), S. 324-340.

Der fünffache Auftrag der Kirche

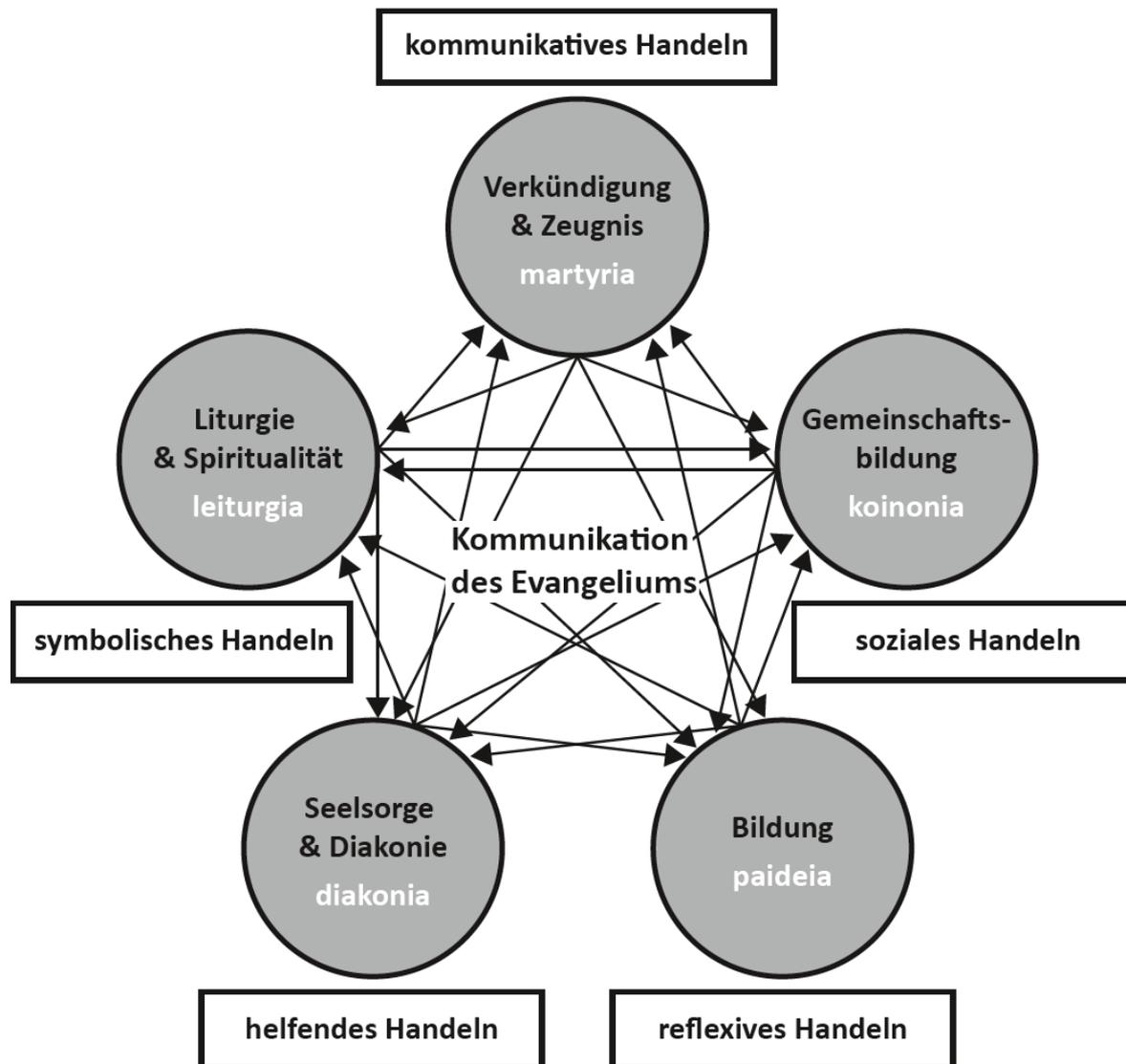


Abbildung 1) Der fünffache Auftrag der Kirche (nach P. Bubmann und G. Fermor)

Die unterschiedlichen Berufe stellen gemäß diesem Modell je eine Entfaltung von Schwerpunkten des einen Amtes der Kirche dar. Es versteht sich von selbst, dass innerhalb dieser Dimensionen freiwillig Engagierte bzw. Ehrenamtliche und berufliche Akteur*innen zusammenwirken. Und ebenso selbstverständlich ist, dass die in diakonisch-gemeindepädagogischen Diensten Tätigen das Evangelium nicht nur eng bezogen in nur einen Modus kommunizieren, sondern die Modi wechselseitig miteinander in Beziehung stehen. Die mehrdimensionale Sicht auf die Grundaufgaben von Kirche in der Verschränkung von Leiturgia, Martyria, Koinonia, Paideia und Diakonia weitet den Blick über vermeintlich begrenzte Aufgabenfelder hinaus.

Eine allgemeingültige, trennscharfe Abgrenzung zwischen einerseits diakonischer und andererseits gemeindepädagogischer Beruflichkeit wie auch zwischen ordiniertem und nicht ordiniertem Dienst ist angesichts des gemeinsamen Prinzips eines konsequent kooperativen beruflichen Miteinanders nicht zielführend. **Angestoßen werden soll hier ein Modell des komplementären Miteinanders der Berufsgruppen, fachlich spezialisiert, miteinander kooperierend und konzeptionell ergänzend.** „Die Grundidee für die diakonisch-gemeindepädagogischen Berufe orientiert sich am Bild des Generalisten/der Generalistin, der/die über vielfältige Kompetenzen aus mehreren Bezugswissenschaften

verfügen muss (besondere Form der Interdisziplinarität). Durch Spezialisierungen können bestimmte Kompetenzbereiche besonders ausgebaut werden.“³ Die Schwerpunktsetzung geschieht dabei nach den Regeln von Arbeitsteilung und Spezialisierung, nach Gaben und Fähigkeiten sowie Qualifikation (Lizenz) und Mandat (Beauftragung) der jeweiligen Person.

1.2 Die diakonisch-gemeindepädagogischen Profile

Neben den Anforderungen soll auch die heterogene Landschaft der Ausbildungen und Abschlüsse innerhalb der EKBO sowie in und zwischen den EKD-Gliedkirchen aufgezeigt werden. Die Unterschiedlichkeit ist auf verschiedene historische Entwicklungen zurückzuführen. Immer wieder wurden in Reaktion auf kirchliche und gesellschaftliche Veränderungen wie Industrialisierung, Kriegs- und Diktaturzeiten, auf die unterschiedlichen gesellschaftlichen Bedingungen in Ost- und Westdeutschland, auf Bildungsreformen wie auch soziale oder geistliche Notlagen neue Profile für Ausbildungswege entwickelt. Auf dem Gebiet der heutigen EKBO ist so ein Mosaik von Ausbildungen und Abschlüssen im gemeindepädagogischen und diakonischen Berufsfeld entstanden. Einige Ausbildungswege wurden nicht weitergeführt oder mit dem Ziel der staatlichen Anerkennung neu profiliert. Andere durchliefen in den letzten Jahrzehnten erhebliche Veränderungen aufgrund aktueller Herausforderungen wie des Bologna-Prozesses oder des Bedarfs berufsbegleitender Ausbildungen für Spät- oder Quereinsteiger*innen. Im Ganzen trägt die Vielfalt der Ausbildungsmöglichkeiten den unterschiedlichen Bedarfen Rechnung.

Diakon*innen haben einen staatlich anerkannten Sozial- oder Pflegeberuf sowie eine kirchlich anerkannte diakonisch-theologische Ausbildung, welche sie zur Arbeit in gemeindepädagogischen sowie diakonischen Arbeitsfeldern qualifiziert. Die historische Wurzel des Berufs liegt in der Inneren Mission bzw. Diakonie, die ihre heutige strukturelle Ausformung seit dem 19. Jahrhundert erfahren haben. Träger der Diakon*innenausbildung sind meist diakonische Einrichtungen, in der EKBO das Evangelische Johannesstift Spandau und die Diakonie St. Martin (Rothenburg). Die Ausbildung kann sowohl berufsbegleitend als auch als Vollzeitausbildung bzw. -studium absolviert werden. Diakon*innen arbeiten in der verfassten Kirche, bei diakonischen Trägern oder auch bei nichtkirchlichen Anstellungsträgern im Auftrag der Kirche. Die Kirche bekräftigt dies mit der Einsegnung in das diakonische Amt, welche bewusst unabhängig vom Arbeitsort im Kontext einer diakonischen Gemeinschaft geschieht.

Gemeindepädagog*innen erwerben in der EKBO gegenwärtig eine Qualifikation auf Fachschulniveau (Amt für kirchliche Dienste oder vergleichbare berufsbegleitende Ausbildung). Oder sie schließen mit einem an einer Hochschule erworbenen Abschluss als Diplom-Religions- bzw. Gemeindepädagog*in, teilweise mit einem zweiten Abschluss in Soziale Arbeit bzw. mit einem Bachelor- oder Masterabschluss (in Gemeinde- und Religionspädagogik und Soziale Arbeit) ab. Seit 1999 ist nach dem ersten akademischen Abschluss in Religions-/Gemeindepädagogik plus verkürztem Bachelor-Zweitstudium Soziale Arbeit/Sozialpädagogik der Abschluss als staatlich anerkannte*r Sozialarbeiter*in/Sozialpädagoge(-in) möglich. Der Bachelor-Studiengang „Evangelische Religionspädagogik“ (B.A.) und der Masterstudiengang „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik“ (M.A.) an der heutigen Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) sind entstanden aus der 1997 erfolgten Zusammenführung der Gemeindepädagogischen Ausbildung Potsdam mit dem Institut für Katechetischen Dienst (die ehemalige religionspädagogische Ausbildung in Berlin [West]). Seit 2018 gehört ein berufsbegleitendes Studium zum regulären Ausbildungsportfolio des Studiengangs an der EHB. In Übernahme der Tradition der Potsdamer Ausbildung können Gemeindepädagog*innen auch heute nach erfolgreichem Masterstudium, Vorbereitungsdienst (Vikariat) und zweiter gemeindepädagogi-

³ Vgl. Kirchenamt der EKD (Hg.) (2014): Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile. Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium, EKD-Texte 118, Hannover, S. 8.

scher Prüfung gemäß GO der EKBO Art. 30 im ordinierten Dienst arbeiten. Bereits nach dem siebensemestrigen Bachelor-Studium ist ein Eintritt in die gemeindepädagogische Praxis möglich. Durch das darauf aufbauende Masterstudium werden die Voraussetzungen für die Tätigkeit als staatlich anerkannte Lehrkraft im Fach Evangelische Religion in der EKBO geschaffen.

Seit 1. Oktober 2020 verbindet ein neuer Studienschwerpunkt im religionspädagogischen Studiengang an der EHB gemeindepädagogisches und diakonisches Studieren im Bachelor-Studiengang „Evangelische Religionspädagogik & Diakonik (B.A.)“.

Gemeindepädagog*innen und Diakon*innen bringen in die interprofessionelle Arbeit in multiprofessionellen Teams wichtige interdisziplinäre Fähigkeiten ein. Dazu gehören theologisch-pädagogische Wahrnehmungs-, Sprach- und Vermittlungskompetenzen in vielfältigen Alltagsbezügen wie Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit innerhalb und außerhalb der Kirche und in gesellschaftlichen Bezügen des Gemeinwesens. Die Verschränkung theologischer, pädagogischer und sozialwissenschaftlicher Sichtweisen und Arbeitsansätze mit Fragen von Organisationsentwicklung, Projektarbeit und Prozessmanagement ist für die Ausbildung und das Hochschulstudium wie für die Berufspraxis diakonisch-gemeindepädagogischer Berufe konstitutiv.

2 Gegenwärtige Herausforderungen

2.1 Die Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die aufgezeigte gegenwärtige Vielzahl unterschiedlicher Ausbildungsabschlüsse führt zu einer komplexen Organisation von Anerkennungsverfahren und der Notwendigkeit von Nachqualifizierungen bei der Einstellung von Mitarbeiter*innen, insbesondere aus anderen Landeskirchen. Eine Herausforderung stellt dabei die Erarbeitung einheitlicher Kriterien zur Vergleichbarkeit von Aus-, Fort und Weiterbildungsangeboten der unterschiedlichen Anbieter, ihrer Angebote und Abschlüsse auf EKD-Ebene dar.

Ausbildung wie Fort- und Weiterbildung müssen immer die Frage nach Qualität auf Höhe des aktuellen fachlichen Diskurses in Verschränkung mit einem reflektierten Professionsverständnis beruflich Handelnder wachhalten und aktiv thematisieren. Das stellt auch an die fortlaufende Qualifizierung von Fortbildenden entsprechende Anforderungen.

Zusätzliche Impulse erhält die Frage nach dem Verhältnis von Qualifikation und beruflichen Anforderungen gegenwärtig durch die vermehrten Quereinstiege fachfremd qualifizierter Mitarbeiter*innen diakonisch-gemeindepädagogischer wie auch religionspädagogischer Berufsfelder. Die aktive Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen, die ganz unterschiedliche Vorerfahrungen und Qualifizierungen mitbringen, sogenannte Quereinsteiger*innen, erfordert von der Aus-, Fort- und Weiterbildung eine jeweils spezielle Berücksichtigung der Kompetenzen und Bedarfe der neuen Mitarbeiter*innen. Die Entwicklung stellt außerdem neue Anforderungen an Anstellungsträger*innen sowie andere Akteur*innen in der Praxis. Fort- und Weiterbildung müssen Kompetenzen und Instrumente vermitteln für die Begleitung, Mentorierung bzw. Eingliederung der neuen Mitarbeiter*innen mit ihren je eigenen Zugangsvoraussetzungen.

Ein weiterer Aspekt: Religiöse Bildung, reflektierte Spiritualität im Alltag und Sprachfähigkeit über die eigene Religiosität sowie konstruktiver Umgang mit religiöser Pluralität können weder bei Quereinsteiger*innen noch bei Studien- und Ausbildungsinteressierten, aber auch nicht bei berufserfahrenen Mitarbeiter*innen vorausgesetzt werden. Sie sind jedoch von zentraler Bedeutung insbesondere für die diakonisch-gemeindepädagogische Praxis.

2.2 Der diakonisch-gemeindepädagogische Dienst

Die zur Klärung des gemeindepädagogisch-diakonischen Berufsfeldes gebildete Ad-hoc-Kommission der EKD hat 2014 mit ihrem Text zu „Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile“ das zum Teil weit verzweigte Feld der diakonisch-bildungsbezogenen Berufe in der evangelischen Kirche neu beschrieben und in der Trias von „Verkündigen, Bilden und Unterstützen“ gebündelt. Dabei wurde hervorgehoben, dass die „Vielfalt und Unterschiedlichkeit“ der Berufsprofile und Berufsfelder, Qualifikationsniveaus und Berufsbezeichnungen, der Ausbildungswege und -abschlüsse „gerade die Stärke [darstellen], auf unterschiedliche Anforderungen in Kirche, Diakonie, Bildungssektor und Gesellschaft reagieren zu können und darin eine vor allem der Diversität der Lebenslagen von Menschen angemessene Praxis zu entwickeln.“⁴

Vielfalt war aufgrund des engen Bezugs zur Gesellschaft und den Lebenslagen von Menschen auch außerhalb der Kirche schon immer ein Kennzeichen diakonisch-gemeindepädagogischer Arbeit und des Berufsprofils. Der Bedarf an einer flexiblen Gestaltung dieses Berufsfeldes hat sich durch die Zunahme von Komplexität und Geschwindigkeit gesellschaftlicher Veränderungen in den vergangenen Jahren weiter erhöht: Das betrifft Zielgruppen, Einsatzorte, Aufgaben, Handlungsfelder und damit einhergehend die fachlichen Anforderungen.

Dabei besteht die Notwendigkeit und Möglichkeit permanenter Aushandlungsprozesse im Blick auf Legitimation und Zielstellung, Auftrag, Arbeitsweisen und Ressourcen. Gemeindepädagog*innen und Diakon*innen arbeiten mit Menschen aller Altersstufen und in vielfältigen Lebenssituationen. Als Personen zeichnet die Gemeindepädagog*innen und Diakon*innen eine enge Verschränkung von Person und beruflicher Tätigkeit aus. Tätigkeitsfeld von Diakon*innen und Gemeindepädagog*innen ist die „Gemeinde“, wobei Gemeinde vieldimensional zu verstehen ist: als Körperschaft (Organisation/Institution), als soziale Praxis (Gruppe, Sozialraum und Gemeinwesen) sowie als theologische Größe (Gemeinschaft der Heiligen).

In all diesen verschiedenen Erscheinungsformen von Gemeinde nehmen Diakon*innen und Gemeindepädagog*innen ihre Aufgaben auf unterschiedlichen Funktionsebenen wahr: auf der örtlichen Ebene in Kirchengemeinden und Schulen, in Verbänden und Einrichtungen, auf der mittleren Ebene als Multiplikator*innen in Bildungseinrichtungen oder Arbeitsstellen im Kirchenkreis sowie in themen- bzw. aufgabenspezifischen Arbeitsstellen und Bildungseinrichtungen auf der Ebene der Landeskirche und der Diakonie, auf Länderebene oder in landeskirchen- und bundeslandübergreifenden Geschäftsstellen.

In der Praxis sind Diakon*innen und Gemeindepädagog*innen häufig nicht in einer einzelnen Kirchengemeinde oder Einrichtung im Einsatz. Zunehmend beziehen sich ihre Dienstaufträge auf Regionen oder auf einen Kirchenkreis, auch in einigen wenigen Fällen auf einen teilweisen Dienst in Schulen (Religionsunterricht). Die Themen, Zielgruppen und Handlungsbereiche verlangen immer stärker nach projektbezogen ausgerichteter Arbeit, die sich je nach Bedarfslage, gesellschaftlicher oder kirchlicher Situation oder Kirchenjahreszeit auch verdichten kann. Insbesondere in der projektbezogenen Arbeit ist die Stärkung der Berufszufriedenheit durch eine gelingende Gemeinschaft der Dienste eine konkrete Herausforderung, um die Attraktivität des Berufes in Zeiten anhaltenden Personalmangels dauerhaft zu erhöhen.

Diakon*innen und Gemeindepädagog*innen werden angesichts der konkreten Herausforderungen mit ihren Kompetenzen in Organisation und Management für zukunftsfähige Praxisansätze auch in Erprobungsräumen, Innovationsprojekten und Entwicklungslaboratorien gebraucht. Wichtig ist dafür

⁴ Kirchenamt der EKD (Hrg.) (2014), a.a.O., , S. 21.

eine klare geistliche und institutionelle Auftragsgewissheit mit Rückhalt in der Organisation und im kollegialen Umfeld.

2.3 Die Gemeinschaft der Dienste

Die notwendig vielgestaltige „Kommunikation des Evangeliums“ (Christian Grethlein) kann überzeugend nur durch eine Vielfalt an Berufen und eine Vielgestaltigkeit von Personen erfolgen. Dies findet vielerorts in einer gelingenden gemeinsamen Arbeit Niederschlag. Freilich sind Enttäuschung und Mühe umso größer dort, wo das Zusammenwirken der unterschiedlichen Dienste innerhalb des Berufsfeldes nicht in einem Miteinander „auf Augenhöhe“ gegeben ist.⁵ Immer wieder formulieren Mitarbeiter*innen die Sorge, dass perspektivisch Prioritäten allein auf den Pfarrdienst gelegt werden könnten und damit die Vielfalt der anderen Berufe ausgedünnt wird. Damit verbunden ist die Forderung von Mitarbeiter*innen nach einer landeskirchlichen Steuerung und Begleitung der gemeindepädagogisch-diakonischen Dienste, wie sie etwa im Pfarrdienst oder für andere Berufsgruppen bereits gegeben ist.

Ebenfalls werden intransparent scheinende Entscheidungswege auf Gemeinde- und Kirchenkreisebene sowie aus unterschiedlichen Informationsflüssen sich ergebende Machtgefälle zwischen Beruflichen beklagt bzw. kritisiert. Allerdings ist dieser Umstand nicht auf die diakonisch-gemeindepädagogische Berufsgruppe begrenzt. Insbesondere die kreiskirchliche Anstellung vieler diakonisch-gemeindepädagogischer Mitarbeiter*innen führt in einigen Kirchenkreisen zu einer Kommunikation an der Gemeinde und den lokal verorteten Mitarbeiter*innen vorbei und ist nicht einheitlich geregelt. Auf der anderen Seite beklagen einige Mitarbeiter*innen eine mangelnde Kommunikation zwischen den lokal verorteten Pfarrern*innen (ganz unabhängig davon, ob diese Theologie oder selbst Gemeindepädagogik studiert haben) und den für die diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste angestellten Fachkräften.⁶

Mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit wird durch Mitarbeiter*innen auf die Situation des „Einzelkämpfertums“ verwiesen, das teils über längere Zeiten hinweg anhält. Es birgt ein hohes Risiko, dass Menschen die Freude an der Arbeit verlieren und ausbrennen. Ebenso können Konkurrenzverhältnisse das Miteinander der Dienste erschweren. Studien zur Arbeitszufriedenheit und Belastung von Gemeindepädagog*innen und Diakon*innen⁷ zeigen zudem das Gefühl einer großen Arbeitsverdich-

⁵ Zum großen Teil decken sich diese Beobachtungen und Feststellungen mit den Ergebnissen eines Workshops im August 2019 mit Beteiligten des Prozesses und weiteren Interessierten des diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfeldes. Sie werden in vergleichbarer Weise erwähnt in den Interviews des eingangs erwähnten Bandes hg. v. H. Kasparick/ H. Keßler.

⁶ Die hier zu Tage tretende Problematik hat auch Niederschlag in den Interviews u. Berichten zum gemeindepädagogischen Dienst in der Studie von H. Kasparick/ H. Keßler (2019), a.a.O., z.B. 213f., 219f. gefunden.

⁷ Vgl. Gemeindepädagogik in der EKM. Entwicklungsaufgaben des gemeindepädagogischen Dienstes und Dokumentation der quantitativen Stichprobenuntersuchung zur Situation der Mitarbeiter und der Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst in der EKM von Frühjahr 2015-Sommer 2016, erarbeitet vom Projektteam Gemeindepädagogik in der EKM sowie Frau Constanze Vollrath und Herrn KR Frieder Aechtner, Erfurt 2017, <<https://www.evangelischejugend.de/asset/DAd7CU0IQna8HWc68-0etw/broschuere-gp-in-der-ekm-stand-15-09-16.pdf>> [Zugriff vom 21.3.2019]. Vgl. Umfrage unter den Mitarbeitenden im Gemeindepädagogischen Dienst der EKHN 2016. Durchführung und Auswertung der Befragung Katharina Alt; Dr. Franz Grubauer, Darmstadt 2017. Vgl. Tobias Petzoldt: Zufrieden im Arbeitsleben? Ergebnisse einer Untersuchung zur Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Praxis Gemeindepädagogik (3/2017), S. 34-35. Vgl. Gunter Schendel: Wie geht's den Diakon*innen? Ergebnisse der SI-Studie in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, SI-Kompakt (3/2018), <http://www.kirchliche-dienste.de/damfiles/default/haus_kirchlicher_dienste/arbeitsfelder/diakoninnen_und_diakone/SI-Kompakt_final.pdf-fd13e1cefa1c6ef2a829ec644259980a.pdf> [Zugriff vom 21.3.2019].

tung durch wachsenden Zeitdruck und Zunahme von Verwaltungstätigkeiten.⁸ Wo es in den Augen der beruflichen Mitarbeiter*innen an Unterstützung durch Vorgesetzte mangelt, wo hohe Erwartungen aus dem Arbeitsfeld nicht zu den strukturellen Gegebenheiten passen, wo die Berufsgruppe einen Bedeutungsverlust erlebt, da entsteht Unzufriedenheit.

Offenes Benennen dieser Aspekte, Sorge für Salutogenese und fachlicher, geistlicher und theologischer Austausch tragen hingegen zu nachhaltigem Gelingen gemeinsame Projekte bei. Gelingende Zusammenarbeit strahlt über das konkrete Projekt hinaus auch insgesamt in die Nachbarschaft und das Gemeinwesen aus. Hier braucht es über eine gemeinsame prinzipielle Haltungsänderung hinaus vor allem konkrete lokale, regionale bzw. individuelle Beispiele der Ermutigung und des Wagnisses.⁹

Kritisiert wird von einigen beruflichen Mitarbeiter*innen auch, dass Regelungen, die partizipative Erarbeitung erfordern, ohne Beteiligung der Mitarbeiter*innen im Berufsfeld umgesetzt werden. Wo der Eindruck entsteht, auf Beteiligung angelegte Dinge würden top-down geregelt, ist dies für die Arbeit im Team alles andere als förderlich. Gerade Diakon*innen und Gemeindepädagog*innen verstehen sich von Grund auf als Teamplayer, sie werden in ihrer Ausbildung von Anfang an darauf vorbereitet und darin trainiert.¹⁰

Besonders die Zuschreibung von Zuständigkeiten einzelner Mitarbeiter*innen für jeweils gesonderte Adressatenkreise, sortiert etwa nach Altersstufen, Generationen und Geschlechtern, verursacht in der Wahrnehmung einiger Mitarbeiter*innen Brüche in der Zeugnis- und Dienstgemeinschaft. Versäulung und Separierung von Aufgaben und Adressatenzuschreibungen könnten dagegen durch Teamarbeit in interdisziplinär arbeitenden Teams aufgebrochen werden. Hierfür bräuchtees integrierende Konzepte für die Praxis und ein Einüben in Team- und Kommunikationsfähigkeit, auch durch verbindlich gestaltete und eingeforderte gemeinsame Aus-, Fort- und Weiterbildungen. Das Zusammenspiel aller Berufe in einer sich wandelnden Organisation sei für eine qualifizierte diakonisch-gemeindepädagogische Arbeit von zentraler Bedeutung.

Unter den konkreten Herausforderungen wurden ferner aktuell folgende Fragen geäußert:

- In welcher Weise verhalten sich im Horizont der Gemeinschaft der Dienste mit Blick auf den Verkündigungsdienst die Beauftragungen (Lizenzen) zueinander? An der Frage nach der Ordination wird dies sichtbar. Lässt sich die Ordination als ein Spezialfall einer herausgehobenen Beauftragung handhaben oder ist eine geistliche Berufung aller im diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst Tätigen anzustreben, wobei die jeweils konkrete Installation bzw. Beauftragung dann im Blick auf den Anteil der Verkündigung ausgesprochen/erteilt wird?
- Wie kann geteiltes Ausführen von Leitungsaufgaben, die bisher vorwiegend an das Pfarramt gebunden sind, gelingen?

Diese Fragen werden auch geäußert in Bezug auf die Nachwuchsgewinnung. Bei diesen Fragen ist auch der EKD-weite Diskussionsprozess um das Verständnis dessen, was sich mit Berufung und Beauftragung verbindet, zu berücksichtigen.

⁸ Vgl. auch H. Kasparick/ H. Keßler, a.a.O., 219 und öfter.

⁹ Die Beobachtung, dass gerade im diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst die Bereitschaft besteht, aber auch in besonderer Weise gefördert werden kann, Wagnisse und Risiken einzugehen, findet sich in der bereits erwähnten Studie von H. Kasparick/ H. Keßler mehrfach belegt.

¹⁰ Allerdings, so halten H. Kasparick/ H. Keßler, a.a.O., 211, fest: „Die Arbeit auf Augenhöhe, das Raumlassen füreinander und ein konstruktives Miteinander in multiprofessionellen Teams sind keine Selbstverständlichkeiten und werden teilweise außerhalb von Kirche und Gemeinde kollegialer erlebt.“

2.4 Daten zum aktuellen Personalbestand

Zum diakonisch-gemeindepädagogischen Personalbestand in der EKBO wurde im Rahmen der Arbeit dieser Arbeitsgruppe eine nicht-repräsentative Erhebung bei den Kirchlichen Verwaltungsämtern durchgeführt. Das Datenmaterial bezieht sich ausschließlich auf die Angestellten, über die in den Verwaltungsämtern Daten verfügbar sind. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Diakon*innen, die nicht bei der verfassten Kirche angestellt sind und deshalb in der Erhebung nicht berücksichtigt werden konnten.

Hier einige auffällige Einsichten bzw. Erkenntnisse aus den erstmalig in dieser Weise erhobenen Daten: Zwei Drittel der Mitarbeiter*innen sind weiblich.

Die meisten derzeit tätigen Gemeindepädagog*innen und Diakon*innen sind im Alter zwischen 50 und 65 Jahren. 117 Beschäftigte sind unter 50 Jahren, 160 sind 50+. Bereits ab dem Jahr 2021 stehen hier größere Zahlen an Ruhestandseintritten bevor, nahezu im gleichen prozentualen Umfang in den ländlichen und städtischen Räumen.

Fast die Hälfte der Mitarbeiter*innen (47%) ist in EG 9 TV EKBO eingruppiert. Laut Datenmaterial erfolgt die Eingruppierung auf dem Land eher *bis* EG 9, in der Stadt hingegen *ab* EG 9. Über die Hälfte aller Mitarbeitenden ist auf der Kirchenkreisebene angestellt (58%).

Weniger als die Hälfte der beruflich Mitarbeiter*innen hat einen Beschäftigungsumfang (BU) von über 75% Regelarbeitszeit (RAZ) .

Die meisten Mitarbeiter*innen (83%) arbeiten in nur *einem* Tätigkeitsfeld. Verknüpfungen mit der religionspädagogischen Arbeit, etwa an einer Schule, kommen nur vereinzelt vor.

In der Erhebung wurde auch nach der tätigkeitsbezogenen Mobilität in der Berufsausübung gefragt, und zwar indem Angaben über Fahrtwege aus dienstlichen Gründen erbeten wurden. Die Angaben ergeben jedoch keine einheitliche Systematik und sind dadurch nicht aussagefähig. Das macht deutlich, dass es für solche Fragen keine landeskirchenweit einheitlich geltenden Rahmenbedingungen bzw. Standards gibt.

Die Angaben zu den von den Mitarbeiter*innen besuchten Ausbildungsstätten zeigt ebenfalls ein uneinheitliches Bild. Es werden verschiedenartige Ausbildungsgänge angeführt, was zunächst einmal natürlich historische und regionale Entwicklungen in der Ausbildungslandschaft widerspiegelt, die so aktuell nicht mehr gegeben sind. Dies zeigt aber einmal mehr, dass es hinsichtlich der Vergleichbarkeit und Bewertung der Ausbildungsgänge und Abschlüsse zukünftig eines einheitlichen Kriterienkatalogs im EKBO- und besser noch im EKD-Kontext bedarf.

Insgesamt bestätigt die erstmalige Datenerhebung den Eindruck, dass die Entwicklung und Durchführung einer regelmäßigen, systematischen Erhebung und -Auswertung von Daten zum gemeindepädagogisch-diakonischen Berufsfeld in der EKBO notwendig ist, um entsprechendes Steuerungswissen zu erlangen zur Zukunftssicherung des Berufsfeldes und letztlich einer Sicherstellung vielfältiger diakonisch-gemeindepädagogischer Praxis.

3 Was daraus folgt: Eine Kulturveränderung!

3.1 Von Anfang an: Gewinnung und Begleitung junger Menschen für das diakonisch-gemeindepädagogische Berufsfeld

Zukünftig liegt ein Schwerpunkt bei der Sicherung der diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste auf einer frühzeitigen Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften. Folgende Aktivitäten können dazu beitragen:

Eine **Praktikumsplatz-Offensive** für Schüler*innen in Kooperation mit Kirchenkreisen und gefördert durch die Landeskirche wird gestartet.

Landeskirchenweit und auch landeskirchenübergreifend werden zentrale Einsatzstellen für junge Menschen in **Freiwilligendiensten in diakonisch-gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern erfasst, angeboten und vermittelt.**

Gemeindepädagog*innen und Diakon*innen werden als Praxisanleiter*innen und Mentor*innen für die Begleitung von Praktikant*innen und Freiwilligendienstleitenden qualifiziert. Kirchenkreise und andere Anstellungsträger fördern das und nehmen es in die Dienst- bzw. Aufgabenbeschreibungen für diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeiter*innen auf.

Ein **Mentoring-Programm** im ersten Dienstjahr erleichtert Berufsanfänger*innen das Ankommen und Orientieren in den gemeindlichen bzw. kirchlichen Strukturen.

Bestehende berufsbiografische Angebote der Begleitung des Berufseinstiegs durch diakonische Gemeinschaften sowie Angebote für den gemeindepädagogischen Dienst zur Fortbildung/Begleitung in den ersten Arbeitsjahren (**FEA**) werden in die **Personalentwicklung** der Anstellungsträger mit einbezogen und in den Folgejahren weitergeführt. Dabei werden auch Zugänge zu **Supervision und Coaching** als Teil der Personalentwicklung durch transparente und möglichst unbürokratische Regelungen und Vereinbarungen erleichtert.

Bilanz- und Orientierungsangebote werden in regelmäßigen Abständen (ca. alle zehn Jahre) und im Verbund mit anderen Berufsgruppen angeboten. Sie verhelfen zu neuer Orientierung und zu neuen beruflichen Wegen. Diakonische Träger und kreiskirchliche Träger arbeiten dabei eng zusammen.

3.2 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Aus-, Fort- und Weiterbildung in den diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfeldern ist perspektivisch Teil einer gesamtkirchlichen Personal- und Organisationsentwicklung. Für die konzeptionelle Ausrichtung der Fort- und Weiterbildungsangebote bedeutet das, die Frage nach der Personalbegleitung zu profilieren.

In der **Aus-, Fort- und Weiterbildung** werden die Teilnehmer*innen verstärkt für die Mehrdimensionalität der Berufsprofile sensibilisiert und durch entsprechende didaktische Konzepte und Methoden zum konstruktiven Umgang mit dieser befähigt. Alle Berufsgruppen einschließlich der Pfarrer*innen und Kirchenmusiker*innen werden für die interprofessionelle Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams durch interdisziplinär angelegte Aus-, Fort- und Weiterbildungsformate in Theorie- und Praxis qualifiziert.

Aus-, Fort- und Weiterbildung stellt theologische, spirituelle und seelsorgliche Themen stärker in den Fokus. Sie bearbeitet diese Themen mit dem Ziel einer Befähigung der Mitarbeiter*innen zu einer eigenen, reflektierten professionellen religiösen Praxis.

Alle Ausbildungs- und Studiengänge und deren Möglichkeiten zur Anerkennung werden, ggf. mit Unterstützung der EKD, auf landeskirchlicher Ebene (z.B. auf einer gemeinsamen Homepage) dargestellt, damit **Informationen niedrigschwellig und einfach zugänglich** sind. Studiengänge werden im Blick auf ihre Durchlässigkeit gemäß EKD-weiter Kriterien für die Absolvent*innen profiliert und dargestellt. Absolvent*innen anderer Landeskirchen können niedrigschwellig und weitgehend unkompliziert in die EKBO wechseln, wenn deren Abschlüsse den EKD-weit anerkannten Voraussetzungen entsprechen.

Bestehende berufsbegleitende Angebote (AKD, Wichernkolleg, EHB) werden weiterhin attraktiv gestaltet und breit kommuniziert. Kirchenkreise schaffen Anreize zur Unterstützung besonders geeigneter

ter und förderungswürdiger Interessent*innen auch im Blick auf Quereinstiege. Anschlussmöglichkeiten zwischen den einzelnen Ausbildungs- und Studiengängen werden entwickelt und transparent gemacht.

3.3 Empfehlungen an Anstellungsträger wie Gemeinden und Kirchenkreise

Die **Anstellung** der gemeindlich beschäftigten diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeiter*innen wird zunehmend auf die Kirchenkreise als der mittleren Steuerungs- und Koordinierungsebene sowie Verwaltungseinheit übertragen. Damit wird auch die Qualität durch eine entsprechende Dienst- und Fachaufsicht formal wie inhaltlich transparent gestaltet.

Attraktive Stellenbeschreibungen, Personalentwicklungskonzepte sowie lukrative örtliche Arbeits- und Lebensbedingungen erhöhen das Interesse für das Berufsfeld und die konkrete Arbeitsstelle bei jüngerem Fachpersonal und Berufseinsteiger*innen ebenso wie für erfahrene, aufstiegsorientierte Mitarbeiter*innen auch im ländlichen Raum. Bei Ausschreibungen werden die Profilderkmale, Anforderungen und Rahmenbedingungen transparent dargestellt.

Zur Attraktivität des Berufes gehört auch ein entsprechender Beschäftigungsumfang. Bei der Stellenkonzeption ist zu prüfen, inwiefern örtliche und regionale Aufgaben mit weiteren Aufgaben verknüpft und konkret auf die Bedarfe und Interessen von Stellenbewerber*innen oder -inhaber*innen angepasst werden können.

Die Gleichwertigkeit und Gleichrangigkeit der unterschiedlichen diakonisch-gemeindepädagogischen und pastoralen Berufe innerhalb des einen Amtes wird durch die Akteur*innen in einer selbstverständlichen Kultur der wechselseitigen Wertschätzung aktiv gelebt. Sie wird unterstützt durch ein bedarfsorientiertes Berufskonzept für Gemeinde und Region unter Beteiligung der Verantwortlichen des Kirchenkreises (Fachberatung durch Kreisbeauftragte). Die Aufgaben der Kreisbeauftragten werden in einer Novellierung der Richtlinien zum Dienst der Kreisbeauftragten entsprechend weiterentwickelt.

Ein Kulturwandel vollzieht sich auch in Aufgabe und Rolle von Gemeindepädagog*innen und Diakon*innen im Blick auf die Verantwortung für die gottesdienstliche und gesamte verkündigende Praxis. Das kann umfassen, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit als Prädikant*innen qualifiziert und beauftragt werden.

Gemeinden bilden sich zunehmend bei Gelegenheit und auf Zeit, beispielsweise in Schulen, in KiTas, diakonischen Einrichtungen, an besonderen Orten oder um Gebäude herum, bei Aktionen oder anlässlich von Events. Diese Entwicklung wird konzeptionell in der kirchlichen Praxis verankert, personell als Teil des diakonisch-gemeindepädagogischen Dienstes begleitet und institutionell durch Kirchengemeinden und Kirchenkreise unterstützt.

Zum gelingenden Miteinander trägt der **Zugang** des beruflichen Personals **zu den Leitungsgremien** insgesamt bei. Berufliche Mitarbeiter*innen nehmen auf allen Ebenen beratend in Leitungsgremien teil. Für eine gleichrangige Beteiligung ehrenamtlicher und beruflicher Mitarbeiter*innen in den Strukturen und Prozessen werden die entsprechenden rechtlichen Grundlagen überprüft und ggf. angepasst.

Dienstanweisungen und Arbeitsplatzbeschreibungen werden als Instrument der Personalführung aktiv eingesetzt.

Die Sorge um eine gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie die Ermöglichung verbindlicher Fort- und Weiterbildung, auch in finanzieller Hinsicht, trägt zur Verbesserung der Berufsbedingungen und der Qualität der Arbeit einschließlich der Motivation bei.

3.4 Weitere Handlungsschritte auf landeskirchlicher Ebene

Gerade weil perspektivisch in den kommenden Jahren gemäß allgemein bekannten Prognosen die Anzahl beruflicher Mitarbeiter*innen in unserer Landeskirche abnehmen wird, bedarf es einer professionell gesteuerten Gewinnung, Qualifizierung, Begleitung und Unterstützung der diakonisch-gemeindepädagogischen Fachkräfte. Dazu gehört auch eine Personalbedarfsplanung als administrative Aufgabe auf landeskirchlicher Ebene analog zum Pfarrdienst. Zu den administrativen Aufgaben gehören etwa:

- Adresserhebung, -pflege und -vernetzung
- Koordination der Träger der Ausbildung
- Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten konzipieren
- Werbung
- Bedarfsplanung, Personalwirtschaft
- politische Sichtbarkeit DGD organisieren
- kirchen-/tarifrechtliche Koordination (auch Anforderungsprofile gem. DQR)
- Mitarbeit an einem Gesamtbild/-konzeption der Dienstgemeinschaft der Verkündigungsdienste in der EKBO
- gemeinsames Gesetz für DGD?
- Weiterentwicklung des DGD-Berufsfeldes i.S. eines Kompetenzmodells für das Berufsfeld
- evtl. Organisation der Interessensvertretung (Diakonie haben das)
- Vertretung des Berufsfeldes auf EKD-Ebene

Bisher besteht für den Dienst der gemeindepädagogisch-diakonischen Berufsgruppe und die entsprechende Personalplanung keine landeskirchliche Steuerung. Das schwächt nicht nur die Berufsgruppe, sondern auch den Dienst insgesamt und die Qualität der Arbeit. Personalplanung und -akquise sowie Vernetzung und Qualitätsentwicklung brauchen eine **zentrale Ebene**, die pädagogische Standards und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -begleitung koordiniert, auf die Einhaltung der tarifvertraglichen Regelungen achtet, die politische Sichtbarkeit der Gemeinschaft der Dienste gewährleistet und die Berufsgruppe in den Gremien der EKD vertritt. Eine in diesem Sinne deutlichere Einbindung der diakonisch-gemeindepädagogischen Dienste in die landeskirchliche Ebene könnte auch das System der Förderung von Fortbildungen verbessern.

Einer zentralen Koordination bedarf auch der systematische Austausch zwischen Trägern von Ausbildung, Studium, Fort- und Weiterbildung sowie Praxisfeldern (Theorie-Praxis-Dialog) in der EKBO. Dazu sind entsprechende Strukturen zu entwickeln, die dem Abgleich von Bedarfen und Entwicklungen in den Praxisfeldern, bei Ausbildungsträgern und Hochschulen sowie in der Fort- und Weiterbildung unter Einbeziehung von Expertise aus verwandten Feldern im gesellschaftlichen/beruflichen Kontext dienen.

Innerhalb des Berufsfeldes ist eine Rechtsgrundlage notwendig, aus der die Mehrstufigkeit von Kompetenzen des diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfeldes, orientiert am **Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)**, hervorgeht.

Notwendig ist dafür auch die Erarbeitung einer Richtlinie zur **kompetenzorientierten Ausschreibung** von Stellen im diakonisch-gemeindepädagogischen Berufsfeld (Modulbaukasten), die sich auf die Niveaustufen von DQR 5 bis 8 bezieht. Sie muss auch die Wege beschreiben, wie Interessierte von

einer DQR-Stufe zur nächsten wechseln können. Zudem ist ein Baukasten von Formulierungen für Ausschreibungen auf den unterschiedlichen Ebenen hilfreich. Die dafür Beauftragten werden für den Gebrauch solcher Baukastenmodule geschult.

Perspektivisch ist die Schaffung einer gemeinsamen kirchenrechtlichen Grundlage für den gesamten **diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst** unerlässlich.

3.5 Ausblick

Die Zukunftsüberlegungen der EKBO gehen von einer numerisch kleiner werdenden Organisation aus, die sich konsequent kooperativ, gemeinwesenorientiert, nachbarschaftlich, vernetzt und – mit Blick auf analoge und digitale Räume – hybrid ausrichtet und sich bereits auf diese Ausrichtung vorbereitet. Wie gelingt es, weiterhin selbstbestimmt, lust- und freudvoll die Verkündigungsverantwortung von Gemeindegliedern zu stärken? Hier besteht bereits jetzt die Aufgabe, das Verhältnis von Berufung, Beauftragung und Ordination zu sortieren. Sichtbar wird ebenso bereits jetzt, dass in einer Kirche auf dem Weg sehr unterschiedliche, vielfältige Gemeinde- und Sozialformen komplementär bestehen – zum Beispiel ortsbezogen, temporär, ausgerichtet an Themen- und Interessenfeldern, projektbezogen und kontinuierlich. Mit weniger Ressourcen aus Kirchensteuermitteln, mit weniger gezählten Mitgliedern werden engagierte, berufliche wie ehrenamtliche Christ*innen der evangelischen Kirche darauf hinwirken, dass die Kommunikation des Evangeliums in den Kerndimensionen von Verkündigung, Bildung und Unterstützung **allen** Menschen offensteht – unabhängig von Herkunft oder Mitgliedschaft, sozialer Lage, kultureller Prägung oder religiöser Orientierung. Ob neu entstehende oder bestehende Glaubensgemeinschaft – es wird auf das freiwillige, eigenaktive, selbstgesteuerte Engagement ankommen. Es braucht Strukturen, die sich selbst tragen und Rahmenbedingungen, die je eigene Praxis ermöglichen – stärkend, bildend und beratend. Das Engagement der beruflichen Mitarbeiter*innen besteht dann insbesondere in der Unterstützung lebensbezogener Verkündigung und selbsttragender Strukturen in jeder Form von Gemeinde oder Gemeinschaft. Für diese Herausforderung bringt das diakonisch-gemeindepädagogische Berufsfeld mit seinen einzelnen Profilierungen die grundlegenden und herausragenden Voraussetzungen mit.

Mit ihrer konsequenten Orientierung am Einzelnen bei gleichzeitigem professionellem Sinn und Blick für den Gemeinschaftsbezug, mit ihrer von Anfang an eingeübten Haltung als Teamplayer und als Helfende und Unterstützende (Assistent*innen und Moderator*innen) der freiwillig Engagierten sowie mit ihrer breiten fachlichen Aufstellung stellen die diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeiter*innen Ressourcen zur Verfügung, ohne die eine künftige Gemeindeentwicklung kaum gelingen kann. Das diakonisch-gemeindepädagogische Berufsfeld eröffnet darüber hinaus den Blick auf das Arbeiten in der Multiprofessionalität. Hierbei geht es um mehr als die Fähigkeit zum Zusammenarbeiten, da diese Fähigkeit schon eine Haltungsänderung in der eigenen Beruflichkeit voraussetzt. Ein verstärktes Zusammenwirken der verschiedenen kirchlichen Berufe kann dazu beitragen, die Aufgaben der Leitung und der Administration zukünftig effektiv und sinnvoll neu zu verteilen. Darin liegt ein entscheidender Schlüssel für die Strukturerneuerungen in unserer Kirche. Das gleichberechtigte Teilhaben an Leitungsverantwortung wird sich aller Voraussicht nach zu dem zentralen Punkt der Leitungsarbeit in unserer Kirche entwickeln.

Ein anderer Punkt von ähnlicher Bedeutsamkeit betrifft die Professionalisierung des Ehrenamtes. Auch wenn dies auf den ersten Blick ein Widerspruch zu sein scheint, gilt doch, was Coenen-Marx / Hofmann 2017 festhielten: "Professionalität ist eine inhaltlich bestimmte Qualität in der Ausübung des Dienstes, die sich sowohl im haupt- wie ehrenamtlichen Engagement zeigen (oder auch fehlen)

kann.“¹¹ Mit anderen Worten: Professionalität ist nicht, was Beruflichkeit und Ehrenamt unterscheidet, sondern eine Aussage über die Qualität des jeweiligen Handelns. Die Beruflichen des diakonisch-gemeindepädagogischen Dienstes werden in diesem Sinne zu Begleiter*innen und Coaches, vor allem aber die Partner*innen der freiwillig Engagierten in der Nachfolge Jesu Christi.

Mit Blick bereits auf die wenigen hier angedeuteten Linien der Veränderung und Veränderungsmomente unserer Kirche lässt sich feststellen, dass die Vertreter*innen des diakonisch-gemeindepädagogischen Dienstes an dieser Veränderung mitwirken und gestalten. Von ihnen gehen bereits jetzt maßgebliche Impulse für eine Theologie und Praxis der Zusammenarbeit gemäß dem Auftrag der Kommunikation des Evangeliums aus. Dafür gebührt schon heute der Dank allen etwa 300 Beruflichen, die mit ihrem Einsatz, ihren Kompetenzen, Gaben und ihrem Glauben zur Kommunikation des Evangeliums in den unterschiedlichsten lebensweltlichen Bezügen beitragen – bildend, verkündigend und unterstützend.

¹¹ Dies. (Hg.), Symphonie. Drama. Powerplay. Zum Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt in der Kirche, Stuttgart 2017.

4 Würdigung und Dank an alle Mitwirkenden:

Jutta Böhnemann-Hierse, Diakonin und Älteste der Schwestern- und Bruderschaft des Evangelischen Johannesstifts in Berlin

OKR Dr. Clemens Bethge, Referat Kirchliches Leben im Konsistorium der EKBO

Pfr. Holger Bentele, Leitung des Pastoralkollegs und Studienleiter im AKD

Marco Bräuning, Beauftragter für die Arbeit mit Jugendlichen im *Kirchenkreis Niederlausitz*, Kirchenkreis Niederlausitz

Andreas Erdmann, Pfarrer im Entsendungsdienst im Medienhaus der EKBO

Friederike Holzki, Gemeindepädagogin und Kreisbeauftragte für die Arbeit mit Kindern im Kirchenkreis Potsdam

Dr. Hanna Kasparick, langjährige Direktorin des Predigerseminars Wittenberg, vor dem Ruhestand Forschungsauftrag an der EHB im Rahmen des 40jährigen Jubiläums der gemeindepädagogischen Ausbildung.

Prof. Dr. Hiltrun Keßler, Evangelische Hochschule Berlin

Pfr. Dr. Thorsten Klein, Ausbildungsleitung des Wichernkollegs

Superintendent Thomas Köhler, Kirchenkreis Niederlausitz

Barbara van der List-Pestner, Kreisbeauftragte für die Arbeit mit Kindern im Kirchenkreis Oderland-Spree

Ute Martens, Leitung Personal des Kirchlichen Verwaltungsamtes Berlin Mitte-Nord

Raymund Menzel, Jugendmitarbeiter im Kirchenkreis Mittelmark-Brandenburg

Simone Merkel, Gemeindepädagogin und Studienleiterin im AKD

Superintendent Matthias Puppe, Kirchenkreis Wittstock-Ruppin

Bettina Radtke, Gemeindepädagogin und Studienleiterin im AKD (Fachschulausbildung Gemeindepädagogik)

Christoph Ritter, Gemeindepädagoge und Kreiskirchlicher Beauftragter für die Arbeit mit Jugendlichen

Jens Schmitz, Diakon und Ältester der Schwestern- und Bruderschaft des Evangelischen Johannesstifts in Berlin

Nina Schmidt, Jugendarbeit, Kirchenkreis Berlin Stadtmitte

Lydia Schulz, Jugendmitarbeiterin Berlin Stadtmitte

Evamaria Simon, Pfarrerin und Studienleiterin im AKD

Pfr. Matthias Spenn, Direktor des AKD (Steuerungsgruppe)

Pfr. Jeremias Treu, Pfarrer und Studienleiter im AKD

OKR Dr. Christoph Vogel, Abteilungsleitung Aus-, Fort- und Weiterbildung im Konsistorium der EKBO (Steuerungsgruppe)

Stephan Wache, Statistik im Konsistorium der EKBO

Prof. Dr. Christopher Zarnow, Evangelische Hochschule Berlin

Darüber hinaus:

Ulrike Menzel, Superintendentin des Kirchenkreises Cottbus (bis 2019)

Eva-Maria Menard, Superintendentin des Kirchenkreises Prignitz

Anja Puppe, Gemeindepädagogin und Kreisbeauftragte im Kirchenkreis Mittelmark-Brandenburg

5 Eckpunkte des Diakonisch-Gemeindepädagogischen Dienstes in der EKBO

Zum ersten Mal wird mit dem vorliegenden Bericht das Feld der diakonischen und gemeindepädagogischen Dienste in der EKBO im Zusammenhang dargestellt und betrachtet. Daraus folgen wesentliche Einsichten zu den gegenwärtigen Aufgaben und Herausforderungen für die im gemeindepädagogisch-diakonischen Handlungsfeld beruflich oder ehrenamtlich Tätigen. Darüber hinaus ergeben sich aber Perspektiven für das Miteinander aller ehrenamtlicher und beruflicher Mitarbeiter*innen und Impulse für die EKBO insgesamt als Kirche auf dem Weg.

A Für die Berufe Interesse wecken, Fachkräfte gewinnen

1. Für Berufe im diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst werden junge interessierte Menschen durch verstärkte Angebote von Praktikumsplätzen sowie durch die Qualifizierung von Diakon*innen und Gemeindepädagog*innen zu Mentor*innen für Praktikant*innen gewonnen (verantwortlich: Landeskirche/ Kirchenkreise).
2. Freiwilligendienste im Bereich der diakonisch-gemeindepädagogischen Arbeit werden verstärkt ermöglicht, indem diese Dienste in Kooperation mit den Trägern zentral koordiniert werden (verantwortlich: Landeskirche/ Kirchenkreise).
3. Berufsanfänger*innen wird der Einstieg im ersten Dienstjahr durch Mentor*innen und Fortbildungen in den ersten Arbeitsjahren erleichtert (verantwortlich: Landeskirche/ Kirchenkreise/ Gemeinden).
4. Für regelmäßige berufliche Bilanz- und Orientierungsangebote, nach Möglichkeit gemeinsam mit anderen Berufsgruppen, wird gesorgt (verantwortlich: Landeskirche).

B Für die Aufgaben qualifizieren, Rahmenbedingungen aktiv gestalten

5. In der Aus-, Fort- und Weiterbildung wird die Bewältigung der aktuellen fachlichen Anforderungen an die beruflichen Aufgaben in einer sich stark wandelnden digitalen Gesellschaft in Verschränkung mit dem mehrdimensionalen professionellen Profil und den Kompetenzen zur Zusammenarbeit und Vernetzung systematisch gefördert (verantwortlich: Ausbildungsträger/ Landeskirche).
6. Stellenprofile und Stellenbesetzungen werden eng mit einer gabenorientierten Personalentwicklung verknüpft. Dabei kommt es zugleich auf Transparenz der konkreten Aufgaben und Offenheit für die Fähigkeiten und Gaben von Bewerber*innen in einem multiprofessionellen Arbeitsfeld an (verantwortlich: Kirchenkreisleitungen/ Landeskirche).
7. Anstellungsträger erhalten Beratung, um Stellenprofile und Ausschreibungen von Stellen so gestaltungsflexibel wie möglich und so konkret wie nötig zu entwickeln. (verantwortlich: Landeskirche/ Kirchenkreis).
8. Berufliche Mitarbeiter*innen im diakonisch-gemeindepädagogischen Dienst werden motiviert und erhalten die Möglichkeiten, sich aktiv in die Leitungsgremien auf allen Ebenen einzubringen (verantwortlich: Kirchengemeinde/ Kirchenkreis/ Landeskirche).
9. Eine Kultur der aktiven Personalentwicklung insbesondere durch Instrumente wie aktuelle Arbeitsplatzbeschreibungen, Mitarbeiter*innen-Jahresgespräche sowie systematische und

gemeinsam getragene Fort- und Weiterbildung wird befördert (verantwortlich: Landeskirche).

C Das Berufsfeld stärken, vernetzen und Interessen vertreten

10. Es wird für eine koordinierte, qualitätsvolle Unterstützung und Begleitung aller Mitarbeiter*innen im diakonisch-gemeindepädagogisch Dienst gesorgt; es werden dafür Ressourcen zur fachlichen Begleitung und zur Interessenstärkung des Berufsfeldes zur Verfügung gestellt.
11. Ressourcen werden eingesetzt für die Vernetzung und Kooperation des diakonisch-gemeindepädagogischen Dienstes in der EKBO mit den entsprechenden Diensten in den anderen Gliedkirchen in der EKD auch mit dem Ziel einer gemeinsamen strategischen Fachkräftegewinnung und Fachkräftebegleitung.
12. Eine die landeskirchlichen Grenzen überschreitende EKD-weite Durchlässigkeit der Berufsprofile mit wechselseitigen Anerkennungen von Ausbildungsgängen und Qualifikationen wird geschaffen. (verantwortlich: Landeskirche).