

Gemeindepädagogisches Forum am 30.09.2013 in Villigst

Thema: In der Kirche unten den Bedingungen von morgen arbeiten

Kurzdokumentation

1. **Andacht und thematischer Einstieg** (LKRn Dr. Johanna Will-Armstrong)

Ausgangspunkt ist Ps. 34 mit den Worten: „Der Engel des Herrn lagert sich um die, die ihn fürchten und hilft ihnen heraus.“ Wir beten und bitten Gott um den schützenden Engel, der uns umgibt, damit der böse Feind keine Macht hat (Luthers Morgensegen). Bitten ersetzt nicht das Tun. Es gilt auch, dem Bösen zu widerstehen. Wissend, dass Gott sein Bodenpersonal nicht alleine lässt. Der Engel des Herrn treibt an und ermöglicht zum beharrlichen Mitziehen, Mittun und Mitdenken in der Kirche. Das meint gerade auch, nicht alleine sondern in der Gemeinschaft, wo Raum ist für Gottes Geist. Der Engel des Herrn führt heraus aus Sicherheit und Abschirmung und lädt zum Vertrauen auf neue Wege ein. Das schützt vor dem Drehen um sich selbst und hält den Blick für den menschenfreundlichen Gott wach, der uns begegnen will.

2. **Impuls in fünf Schritten** (Präses Annette Kurschus)

„In der Kirche unten den Bedingungen von morgen *gemeinsam* arbeiten“ ist auch ein wichtiges Thema der Präses, so ihr Prolog.

Erster Schritt: Glaube sucht immer wieder nach der Quelle des Lebens. Er bleibt nicht an der Quelle stehen; darum muss Kirche aus sich heraus gehen. Am Bild des Propheten Ezechiel von dem Tempel, aus dem in Strömen Wasser fließt, dass Leben in Fülle ermöglicht, wird gleichsam der Auftrag der Kirche erkennbar. Christen wissen um die Quelle des Lebens und weisen auf sie hin. Darum muss Kirche aus sich heraus. Das bedeutet auch schwimmen gegen den Strom allen Lebensbedrohendem und aller Vergötzung. Schwimmen gegen den Strom ist möglich im Wissen um die Lebens- und Kraftquelle und im Wissen um die vielen guten Früchte und ist möglich im Staunen über die Fülle dessen, was Gott an Leben in die Welt fließen lässt.

Zweiter Schritt: Die Kirche wächst und lebt aus dem lebendigen und Leben schaffenden Wort Gottes. Wir leben in der Tradition des Kirchenverständnisses von Martin Luther, dass das Priestertum aller Getauften in den Vordergrund stellt. Die Reformation macht Schluss mit dem besonderen Stand der Priester. Die Barmer Theologische Erklärung verdeutlicht den Ansatz, wenn sie unterstreicht, dass die verschiedenen Ämter in der Kirche keine Herrschaft der einen über die anderen begründet. Dieses Verständnis mündet in den einen gemeinsamen Dienst aller Hauptberuflichen und auch von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen. Es gibt keine Unterscheidung mehr. Aber einige werden herausgerufen, die dem Auftrag der Kirche in besonderem (hauptberuflichem) Dienst nachgehen.

Dritter Schritt: Das im Korintherbrief entfaltete Verständnis des Apostels Paulus macht die Kirche zu einem Werkzeug Jesu Christi. Sie dient der Kommunikation mit der Welt. Dazu bedarf es des Zusammenspiels der unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten (Kompetenzen), verdeutlicht an dem Bild des einen Leibes und der vielen Glieder, von denen keines überflüssig ist, um den Auftrag zu erfüllen. Aber es bedarf nach Luther einer gewissen Ordnung, nämlich der Einsetzung des Amtes. Entgegen der reformierten Tradition von der vier-Ämter-Lehre: Pastor, Doktor, Presbyter, Diakon setzte sich in der weiteren Entwicklung die Vorstellung vom Pfarramt als dem einzigen geistlichen Amt weitgehend durch. So kommt es zu der faktischen Sonderstellung des Pfarramtes mit lebenslanger Berufung.

Vierter Schritt: Weiterentwicklung zur Vielfalt der kirchlichen Berufe, um das Evangelium professionell zu verkündigen. Die reformatorische Tradition brachte als weitere Berufe und in Antwort auf die Frage, wie das Evangelium angemessen in Wort und Tat verkündigt werden könne das Amt des Küster-Kantoren hervor, der zugleich auch Lehrer war. Dem folgte die (Wieder-)Entdeckung des Diakonissen- und Diakonenamtes als helfendes und fürsorgliches Amt. Das Bildungsnotstandsthema in den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts führte zur Kreierung des Gemeindepädagog-innenberufs als Antwort der Kirche. Gemeindepädagogik meint daher kirchliche Bildungsarbeit, deren bisherige primäre Zielgruppe Kinder und Jugendliche um die Faktoren des familienbezogenen und generationsübergreifenden Lernens erweitert werden muss. Dass noch etliche andere Berufe in der Kirche vorhanden und erforderlich sind, um dem Auftrag gerecht zu werden, muss in diesem Zusammenhang erwähnt werden.

Fünfter Schritt: Neben Gottesdienst, Verwaltung und Leitung sind auch auf Zukunft hin zwei Handlungsperspektiven erkennbar: zum einen bilden, lehren, lernen und zum anderen helfen, heilen und unterstützen. Um diese Aufgaben angemessen zu bewältigen, bedarf es der qualifizierten Hauptberuflichkeit neben der und zur Unterstützung der Ehrenamtlichkeit. Diakonisches und gemeindepädagogisches Handeln sind auch in der Kirche von morgen unverzichtbar; ebenso die entsprechende berufliche Profession. Es braucht z.B. alle, um die unterschiedlichen Milieus zu erreichen. Allerdings wird statt einer weiteren Ausdifferenzierung und Spezialisierung die personale Vernetzung der Aufgaben zum Gebot der Stunde. Auch deshalb, weil so Fachkräfte in auskömmlichem Umfang beschäftigt werden können. Aus- und Fortbildung werden sich entsprechend ausrichten. Die derzeit empfundene kritische Phase der Beruflichkeit in der Kirche kann zu einer Phase des Neuaufbruchs und des Staunens über die sich eröffnenden Perspektiven werden, wenn die Ausrichtung nicht dem Hier und Jetzt verhaftet ist, sondern der Verheißung Gottes folgt.

3. **Podium** (Dr. Johanna Will-Armstrong, Werner Arlabosse, Udo Bußmann, Jörg Neuhaus; Moderation: Nicole Richter)

Der Schwerpunkt der Beiträge im Podium liegt -bei ausdrücklicher Würdigung des Impulses der Präses- einerseits auf der Beschreibung mangelnder Strukturen und andererseits in der Forderung nach zukunftsfähigen Personalkonzepten. Die Diskutantin und die Diskutanten arbeiten auch in Beantwortung der Fragen aus dem Plenum die unterschiedlichen Herausforderungen heraus, denen in bewältigender Weise begegnet werden müsse. Stichworte der Fragen und Bemerkungen:

- * Unterschiedliche Berufe in Kirche und Diakonie haben unterschiedliche RAUM-Konzepte – passt das noch zum gemeinsamen Auftrag?
- * Wie gelingt eine Dienstgemeinschaft mit unterschiedlichen Räumen und Horizonten (s. unterschiedliche Anstellungsebenen von Pfarrer-innen und Gemeindepädagoginnen.)
- * Finanzierung müsste gemeindezentriert anstatt stellenzentriert sein.
- * Sollen fehlende Pfarrer-innen künftig durch Gemeindepädagog-innen ersetzt werden? Und hätten dann Gemeindepädagog-innen die gleichen Rechte wie Pfarrer-innen? Kirche gemeinsam gestalten bedeutet verschiedenes Know how an Leitung zu beteiligen.
- * Veränderung des Vorrangs des Pfarramtes muss von oben und von unten geschehen.
- * Verbeamtung von Gemeindepädagog-innen?
- * Begegnung der Professionen
- * These: Eine „Schwächung“ des Pfarramtes führt zu einer Stärkung der Kirche.

An die Berufsgruppe richtet die Präses nochmals den Appell, sich nicht auf die gegenwärtigen Problemlagen sondern auf die –zukünftigen- Chancen zu konzentrieren. Dabei sollten Gemeindepädagog-innen und Diakon-innen offensiv einbringen, welche fachlichen Kompetenzen sie für die Bewältigung welcher Aufgaben mitbringen.

4. Open Space: Was zu tun ist

a) Ausbildung / Studium (Prof. Dr. Desmond Bell, Evangelische Fachhochschule Bochum)

- **Erforderlich ist ein klareres, verstehbares Bild von Ausbildung / Studium einschließlich Abschlüsse**
- unterschiedliche landeskirchliche Bestimmungen zur Anstellung mindern Attraktivität der Berufe
- kirchliche Berufsberatung wäre sinnvoll
- im Studium engere Vernetzung zur Landeskirche
- **Theologischen Anteil für Ausbildung / Studium** muss beschrieben und begründet werden (wie viel Theologie ist erforderlich?)
- **Ausbildung zur Generalistin oder Spezialistin**
- Ausbildung bietet Basiskompetenz; Fort- und Weiterbildung als spezialisierende Fortsetzung der Ausbildung
- Entwicklung von „Kombi-Berufen“: z.B. Gemeindepädagogik + RU

b) Arbeitsfeld Jugendarbeit (Udo Bußmann, Landesjugendpfarrer)

Kirchenkreis ist Organisationsebene der Jugendarbeit in Gemeinden und Kirchenkreis

- innerhalb dessen Spezialisierung der Hauptberuflichen
- politische Sprachfähigkeit der Hauptberuflichen ist erforderlich
- **Schule als –neuer- Ort evangelischer Jugendarbeit**
muss zu den Orten zählen, wo Kirche hinget und erkennbar ist und Chancen wahrnimmt, Kinder und Jugendliche anzusprechen
in Gestalt evangelischer Mitarbeitender tritt ein christlicher Träger auf
- Für ehrenamtliches Engagement junger Menschen muss politisch gekämpft werden

- **Aus- und Fortbildung Ehrenamtlicher ist Kirchenkreisaufgabe**
- Konfi- und Jugendarbeit sind Ort der Mitglieder- und Mitarbeitergewinnung
- **Strukturell und konzeptionell sind die verschiedenen Formen der Jugendarbeit miteinander zu verbinden**

c) Beruf / Neue Aufgabenfelder (Jörg Neuhaus, Vors. Berufsverband Gemeindepädagogik)

- **Eine Reihe von Kompetenzen und Fähigkeiten und Haltungen** sind für die Wahrnehmung des gemeindepädagogischen Auftrags erforderlich; sie müssen beschrieben und erworben und in ihren Schwerpunktsetzungen ständig aktualisiert werden. Standbeine sind Bildung und Gemeinschaft
- **Neben der Arbeit mit jungen Menschen werden generationsübergreifende Arbeit und spezielle Arbeitsaufträge (Frauen, Männer, Familie, Senioren) immer mehr Raum greifen.** Entsprechend sind auch die Aufgaben einzelner beruflich Mitarbeitender anzupassen.
- Neue Arbeitsfelder: Religionsunterricht an Schulen (Kirchenferne erreichen; Möglichkeiten im System Schule...)
- **Einrichtung eines Arbeitskreises zur Erfassung und Beschreibung der Kompetenzen von Pfarrer-innen und Gemeindepädagog-innen im Abgleich**
- Ausloten der gemeindepädagogischen Arbeitsmöglichkeiten im Falle von Stellenrefinanzierung durch öffentliche Mittel

d) Fort- und Weiterbildung (Antje Rösener, Pfarrerin und Studienleiterin EB)

● **Klärung des Auftrags des IAFW**

- Zuständigkeit auch für Gemeindepädagog/Innen
- Gemeinsame Fort-und Weiterbildungen von Pfarrer/Innen und Gemeinde-Pädagog/Innen
- Öffnung von Räumen für gemeinsame Perspektivarbeit
- Gemeinsame Ausbildung von Vikar/Innen und Gemeindepädagogik-Studierenden für die Konfirmandenarbeit (z.B. durch Dozenten aus dem Bereich Gemeindepädagogik der EFHS)
- Einrichtung einer Planstelle für eine Gemeindepädagogin/einen Gemeinde-pädagogen in das Dozententeam des IAFW

● **Gemeinsamer Planungsprozess aller Fortbildungsträger**

● **Kirchenleitung sollte Gemeindepädagog/Innen in das „Zielfotoprojekt“ der Landeskirche einbeziehen,** Impulse für künftige Aufgaben der Berufsgruppe geben und insistieren, dass Personalplanung und Fortbildung gekoppelt werden.

● **Gemeindepädagog/Innen sollten eigene Ideen zur Fort- und Weiterbildung mit ihrem Arbeitgeber klären.**

● **Homepage des VSBMO-Beauftragten soll Vernetzungsstelle für Fort- und Weiterbildung werden.**

● **Zur Finanzierung von Fort- und Weiterbildung sollen einheitliche Standards und ein gemeinsamer Pool für Pfarrer/Innen und Gemeindepädagog/Innen geschaffen werden** (Fortbildungskosten, Fahrtkosten).

● **Entwicklung eines kirchlichen Bildungschecks**

e) Personalentwicklung (Michael Westerhoff, Pfr., Leiter der Agentur für Personalberatung)

- **In welchen Raum (Arbeitsstelle) wird beraten bei Gemeindepädagogen**
- Stellenprofile nach Kompetenzen ausschreiben
- Konkurrenzdenken bei den verschiedenen Berufsgruppen abbauen, hin zur Teamarbeit auf gleicher Augenhöhe
- Klare Gemeindekonzeption die Verantwortlichkeit in der Gemeindegarbeit formuliert
- Wege finden, um auf die Diakonie zuzugehen
- Den Gemeindebegriff neu definieren (Was ist Gemeinde)
- Was ist der Geist vor Ort (Binnenkirche, Gemeinde auf Zeit ...)
- **Was ist die Leitung der Gemeinde?**
- Es gibt kaum Perspektiven um aus der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen heraus zu kommen. Wenn ja muss die eigene Berufsgruppe eine Strategie entwickeln und dabei die Aufgaben auf den verschiedenen Ebenen klären.
- Keine Konzepte, weil es gerade passt (Personalplanungsperspektive)
- **Breiteres Spektrum auf Kirchenkreisebene** (Kinder u. Jugend, Familie, Kultur etc.)
- **Die Landeskirche könnte einen finanziellen Rahmen vorgeben.** Der Kirchenkreis entscheidet über die Vergabe und Schwerpunkte.
- Mehr Möglichkeiten in der Personalentwicklung um bei den gleichen Trägern bleiben zu können

Folgerungen der Planungsgruppe bei Auswertung der Veranstaltung

1. Die Kirchenleitung soll um die Einrichtung eines **Zukunftsforums** gebeten werden. Das Forum ist interdisziplinär zusammengesetzt, begleitet beratend die weiteren Entwicklungen und erarbeitet Vorschläge zu Aufgabenfeldern, Aus- und Fortbildung und Konzeptentwicklung.
2. Alle Beteiligten und Interessierten (Diakon-innen, Gemeindepädagog-innen, Pfarrer-innen) halten Ausschau nach Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Einrichtung von **Werkstätten** auf Gemeinde- bzw. Kirchenkreisebene, wo zukunftsorientierte Ansätze auf der Basis von Aufgaben und Zielen gemäß den Beschlüssen der Landessynode 2008 entwickelt werden. Die Ergebnisse werden als Modelle publik gemacht.