



Herausgegeben vom
Kirchenamt der
Evangelischen Kirche
in Deutschland
Herrenhäuser Straße 12
30419 Hannover

Informationen

Grundsätze

einer kirchlichen Berufsbildungsordnung

für die gemeindebezogenen Dienste

**Eine Ausarbeitung
im Auftrag des Rates der EKD**

**Grundsätze
einer kirchlichen
Berufsbildungsordnung
für die gemeindebezogenen Dienste**

Eine Ausarbeitung im Auftrag des Rates der EKD

VORWORT

Im Auftrag des Rates der EKD hat eine Arbeitsgruppe von 1993 - 1995 Grundsätze erarbeitet, die bildungspolitische Aussagen des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR von 1975 und des Rates der EKD von 1976 bestätigend aufnehmen und weiterführen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den gemeindebezogenen Arbeitsfeldern und Verantwortliche für die kirchliche Aus- und Weiterbildung waren von den unterschiedlichen Ausbildungsstandards, der mangelnden Vergleichbarkeit von Ausbildungsgängen, der fehlenden Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen ebenso beunruhigt wie von den unzulänglichen Rahmenbedingungen des kirchlichen Dienstes und der unsicheren gesellschaftlichen Berufsakzeptanz. Diese Schwierigkeiten sind ihnen besonders deutlich geworden im Zusammenhang der Vereinigung Deutschlands und im Hinblick auf die Vereinbarungen auf europäischer Ebene über die Anerkennung von Berufsabschlüssen.

Der Reformbedarf im Bildungssystem und im Rahmen europäischer Angleichung fordert zur Koordination beruflicher Bildung in kirchlicher Trägerschaft heraus. Deshalb sind Vorschläge zu Ausbildungsstandards, zur Transparenz und Durchlässigkeit von Ausbildungsgängen, zu einer EKD-weiten Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen sowie zu einer einheitlichen Berufsbezeichnung zentrale Anliegen der Grundsätze einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für die gemeindebezogenen Dienste. Sie sind nötig sowohl um der Menschen willen, die kirchliche Berufe ausüben oder anstreben, als auch um des Erhaltes und der Entwicklung eines unverzichtbaren kirchlichen Arbeitsfeldes willen.

Eine große Chance, zu Vereinbarungen über kirchliche Berufe zu kommen, bietet die gleichzeitige Veröffentlichung des Beitrags der Kammer für Theologie zum evangelischen Diakonat, da in diesem Votum auch Vorschläge zum Verhältnis der Dienste und zur Mandatsübertragung gemacht werden ("Der evangelische Diakonat als geordnetes Amt der Kirche", EKD-Texte 58).

Der Rat der EKD hat auf seiner Sitzung am 14./15. Juni 1996 die in diesem Heft abgedruckten Grundsätze mit Dank entgegengenommen. Er bittet die Gliedkirchen, ihren Regelungen zu den gemeindebezogenen Diensten diese

Grundsätze zugrunde zu legen und ergänzend die Ausarbeitung der Kammer für Theologie zum evangelischen Diakonat, insbesondere hinsichtlich des Verständnisses des Diakonats, der Berufsbezeichnung Diakonin bzw. Diakon und des Verhältnisses von Diakonat und Verkündigungsauftrag, zu berücksichtigen.

Hannover,
im Juli 1996

Otto von Campenhausen
Präsident des Kirchenamtes der EKD

Inhaltsverzeichnis

I Aufgaben, die sich aus Herausforderungen und Fragen an die Zukunft von Kirche ergeben

- I.1 Volkskirche im Übergang
- I.2 Künftiges Profil gemeindebezogener Aufgabenfelder
- I.3 Anforderungen und grundlegende Befähigungen im gemeindebezogenen Aufgabenfeld
- I.4 Landeskirchliche Rahmenbedingungen und Berufsperspektiven

II Handlungsfelder

- II.1 Historischer Rückblick und aktuelle Situation
- II.2 Ausprägungen der Berufsidentität
- II.3 Berufsbezeichnungen

III Ausbildung

- III.1 Bisherige Ausbildungsgänge und Ausbildungsabschlüsse
- III.2 Ausbildungsstandards

IV Weiterbildung

- IV.1 Angebote zur Fortbildung
- IV.2 Fortbildung in den ersten Berufsjahren
- IV.3 Beratung und supervisorische Begleitung
- IV.4 Berufliche Neu- und Umorientierung

V Grundsätze einer Berufsbildungsordnung

- V.1 Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen
- V.2 Übergangsregelungen
- V.3 Berufsbezeichnungen

Mitglieder der Arbeitsgruppe

Die Grundsätze einer kirchlichen Berufsbildungsordnung

beziehen sich auf die sogenannten gemeindebezogenen Dienste und damit auf die Berufsgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben dem Pfarramt und außerhalb der diakonischen Werke. Mit einer von Landeskirchen oder freien Werken getragenen Ausbildung ist für diese Gruppe die Kirche das Arbeitsfeld, auf dem sie ihre theologisch-pädagogischen oder gemeindediakonischen Berufsbefähigungen umsetzen können. In der Regel ist für sie Kirche als Trägerin der Ausbildung und der Anstellung identisch. Ort und Aufgaben dieser Berufsgruppe bedürfen gerade in einer "Volkskirche im Übergang" der Neubestimmung. Der Prozeß der Verselbständigung und Verberuflichung gegenüber reinen Hilfs- und Unterstützungsfunktionen für pfarramtliche Aufgaben ist noch nicht überall erfolgreich abgeschlossen. Ausbildungswege und Berufsbefähigungen sind sehr unterschiedlich, die Fülle der Berufs- und Anstellungsbezeichnungen ist verwirrend und über das anzustrebende Qualifikationsniveau sowie die entsprechenden Anforderungen an Aus- und Weiterbildung besteht keine Einigkeit.

Für notwendige Abstimmungen über das Arbeitsfeld, das Ausbildungsniveau und die Berufsbezeichnungen werden die Grundsätze einer kirchlichen Berufsbildungsordnung für die gemeindebezogenen Dienste vorgelegt.

I AUFGABEN, DIE SICH AUS HERAUSFORDERUNGEN UND FRAGEN AN DIE ZUKUNFT VON KIRCHE ERGEBEN

I.1 Volkskirche im Übergang

Die Aufgaben der gemeindebezogenen Dienste müssen beständig weiterentwickelt werden, ihr Ort ist im Kontext der sich wandelnden Gestalt von Kirche zu sehen. Die Richtung der Veränderungen ist erkennbar. Sie führt von einer die Gesellschaft und Kultur insgesamt prägenden Kirche hin zu einer Kirche in einer pluralen Gesellschaft. Der Wandel jedoch ist vielschichtig, und über die anzustrebende Gestalt besteht keine Einmütigkeit.

In manchen Gegenden gibt es noch intakte volksskirchliche Strukturen und eine starke kirchliche Bindung der Bevölkerung. In anderen Bereichen befindet sich die Volkskirche im Übergang, traditionelle Angebote stehen ne-

ben neuen, zum Teil noch ungewohnten Formen. In wiederum anderen Bereichen scheint kirchliche Bindung nur noch bei einer Minderheit vorhanden zu sein.

Diese Situation erfordert für die nahe Zukunft ein verändertes Selbstverständnis kirchlicher Dienste und Funktionen. Der Wandel hin zu Situationsangemessenheit und flexibler Orientierung ist notwendigerweise begleitet von der selbstkritischen Frage nach Sinn und Nutzen des eigenen beruflichen Handelns. Auch Institutionen mit einer langfristigen Bindung von Personal und Finanzen werden sich ändern und unter Umständen reduziert werden müssen zugunsten zeitlich begrenzter Vorhaben und kreativer Experimente, die Erneuerung versprechen.

I.2 Künftiges Profil gemeindebezogener Aufgabenfelder

In einer pluralen Gesellschaft nimmt die Kirche eine Vielfalt von Aufgaben professionell wahr. Gemeindebezogene Dienste haben am Gesamtauftrag der Kirche teil. Sie haben gleichzeitig einen besonderen Auftrag, der gemeindepädagogisch bestimmt ist und in enger Verbindung zu sozialen und diakonischen Arbeitsbereichen steht.

Es ist zu erwarten, daß die pädagogischen, verkündigenden und missionarischen Aufgaben wegen nachlassender bewußt kirchlicher Prägung durch Familie und Öffentlichkeit größere Bedeutung bekommen werden. Sowohl im Bereich helfender, beratender und lebensbegleitender Aufgaben und Funktionen als auch im Kontext der Freizeitgesellschaft sind neue Anforderungen absehbar. Das Image der Kirche und ihre Präsenz in der Öffentlichkeit werden zunehmend eine wichtige Rolle spielen. Sensibilität und Kompetenz der Mitarbeiterschaft sind mehr als bisher erforderlich.

Für das künftige Profil gemeindebezogener Aufgabenfelder bleibt unverzichtbar:

- die Weiterführung bewährter Aufgaben in stärkerer Zusammenarbeit mit funktionalen Angeboten der Kirche
- eine angemessene Qualifizierung sowohl der hauptamtlichen als auch der ehrenamtlichen Mitarbeiterschaft angesichts wachsender Sachanforderungen und Konkurrenz durch andere nichtkirchliche Anbieter

- kommunikative Kompetenz für die Vermittlung von Grundaussagen christlichen Glaubens und zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Mitverantwortung der Kirche
- personale Präsenz als Grundstruktur kirchlicher Verkündigung, Bildungsarbeit und Diakonie.

Die Gemeinschaft der Dienste ist nach wie vor eine wichtige Grundbestimmung des Miteinanders von Pfarramt und gemeindebezogenen Berufen. Das Pfarramt wird mehr als bisher sein Selbstverständnis von Elementen der Kooperation und des Austausches bestimmt sein lassen, die gemeindebezogenen Dienste werden ein sinnvolles Gleichgewicht zwischen Eindeutigkeit und wünschenswerter sowie sachnotwendiger Vielfalt finden.

1.3 Anforderungen und grundlegende Befähigungen im gemeindebezogenen Aufgabenfeld

3.1

Die dritte EKD-Umfrage über Kirchenmitgliedschaft zeigt, daß Kirchenmitgliedschaft zunehmend differenziert wahrgenommen wird. Die Diskrepanz zum normativen Kirchenbild kann zur Entfremdung führen und eine gegenseitige Frustration bewirken.

Diese Umbruchs- und Übergangssituation ist eine Chance. Hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen vor der Aufgabe, da, wo bergende und stützende Strukturen sowie vertraute Veranstaltungsformen wegbrechen bzw. fehlen, in weitgehend oder völlig unstrukturiertem Gelände eine neue Arbeit aufzubauen. Die Befähigung zu langfristiger Planung und schrittweiser Umsetzung neuer Arbeitsformen und Strukturen ist deshalb gezielt auszubilden.

3.2

In einer auch vom Traditionsabbruch geprägten Gesellschaft wird von hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstärkt erwartet, das Evangelium in elementarer Form situationsgerecht und differenziert weiterzusagen und andere für diese Aufgabe zu befähigen.

3.3

In einer multireligiösen Gesellschaft werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei aller Offenheit für Gespräch und gemeinsame Aktion das unverwechselbar Christliche situationsgerecht und bewußt zur Sprache bringen. Die Kenntnis anderer Religionen und religiöser Strömungen ist dabei ebenso nötig wie eine intensive Beschäftigung mit der Theologie. Die Bereitschaft zum interreligiösen Dialog und die Fähigkeit zu einem geistlichen Unterscheidungsvermögen ist zu fördern und auszubilden.

3.4

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in dieser Entwicklung und müssen sich sowohl mit ihrer Fachkompetenz als auch mit ihrer Frömmigkeit darin bewähren. Angesichts dieser Situation muß für den Dienst in den gemeindebezogenen Feldern die Fachlichkeit ebenso ausgebildet und gefördert werden wie die Persönlichkeitsentwicklung und die individuelle Glaubenshaltung. Die nötige Gesprächsfähigkeit und Offenheit für andere Menschen erwächst auch aus der Einübung geistlichen Lebens.

1.4 Landeskirchliche Rahmenbedingungen und Berufsperspektiven

Die Attraktivität der Arbeitsplätze wird nicht nur durch die Gestaltungsmöglichkeiten und die ideellen Werte der Tätigkeiten ausgewiesen, sondern auch durch die Anerkennung erworbener Kompetenzen und die Beteiligung an der kirchlichen Meinungs- und Entscheidungsbildung. Diese Partizipation ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu garantieren, sie ist Voraussetzung für die Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag.

Die mit Sorge zu beobachtende Unzufriedenheit der Mitarbeiterschaft, die sich u.a. durch Abwanderung aus den gemeindlichen Arbeitsfeldern zeigt, und der Abbau von Stellen in den Landeskirchen werfen grundsätzliche Fragen auf nach der Personalplanung, Personalpolitik und Personalentwicklung der Kirche.

Landeskirchenübergreifende kompatible Rahmenbedingungen müssen die heute weitgehend selbstverständliche Mobilität ernstnehmen, sie müssen eine flexible, aber verlässliche Lebensplanung ermöglichen und dem Vergleich mit außerkirchlichen Angeboten standhalten.

Eine nur auf den landeskirchlichen Bedarf ausgerichtete Ausbildung wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Die Landeskirchen müssen aus der bildungspolitischen Gesamtentwicklung Konsequenzen ziehen und die von ihr verantwortete Ausbildung für kirchliche Berufe den staatlichen Ausbildungsstandards angleichen.

II HANDLUNGSFELDER

II.1 Historischer Rückblick und aktuelle Situation

1.1

Im 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts entstanden die in der Kirche vertretenen und handelnden Berufe wie Diakone, Jugendwarte, Katechetinnen, Gemeindemissionare, Gemeindehelferinnen, Erzieherinnen, Fürsorgerinnen (Sozialarbeiterinnen) und Diakonissen (Gemeindeschwestern). Der Prozeß der Industrialisierung bedeutete eine Herausforderung für christliches Handeln, das in der halbstaatlichen Kirche des 19. Jahrhunderts und der im Entstehen begriffenen Kirchengemeinde noch keinen Ort hatte. Christliche Persönlichkeiten und christliche Vereine wollten die dem christlichen Glauben nicht mehr entsprechenden kirchlichen und gesellschaftlichen Zustände verbessern. Die ehrenamtliche Mitarbeit konnte die Fülle der sozialen, pflegerischen und erzieherischen Aufgaben nicht länger bewältigen. Die Herkunft der entstehenden Berufe aus der Erweckungsbewegung und die Motivation für christliches Handeln aus der inneren Mission darf dabei nicht übersehen werden. Die Helferberufe erweiterten den pfarramtlichen Wirkungskreis und erschlossen ganz neue sozialdiakonische und missionarisch-seelsorgerliche Handlungsfelder sowohl in den entstehenden Gemeinden als auch in den freien christlichen Vereinen. Die nationalsozialistische Machtübernahme erzwang eine fast vollständige Eingliederung dieser Arbeit in die verfaßte Kirche.

Nach dem Zweiten Weltkrieg ermöglichten das finanzielle Wachstum der Kirchen und staatliche Förderungen im Westen Deutschlands eine stetige Ausweitung dieses Bereiches. Die Bildungsreform Ende der 60er bzw. Anfang der 70er Jahre verschaffte den gemeindebezogenen Berufen durch neue Ausbildungsstandards und die Etablierung der Fachhochschulen eine neue Qualität und ein verändertes Selbstverständnis.

Allerdings sind strukturelle Probleme der Ausbildung, der Anstellung sowie der beruflichen Status bis heute nicht immer zufriedenstellend geklärt.

Der Bund Evangelischer Kirchen in der DDR hat die seit Kriegsende entwickelten Ausbildungsgänge in kirchlicher Trägerschaft auf der Synode in Eisenach 1975 neu geordnet und Berufsanforderungen sowie Einsatzbedingungen beschrieben. Die Ausbildung hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte auf akademischer und seminaristischer Ebene erfolgen, die Wissenschaftlichkeit und den Praxisbezug betonen und sich in einer Lern- und Lebensgemeinschaft vollziehen.

Die Berufswirklichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch eine gemeindliche Leitungsstruktur bestimmt, die der Selbständigkeit, Teilhabe und Mitentscheidung zum Teil enge Grenzen setzt. Neben dem Pfarramt bleibt oft wenig Raum. Solange es sich um ausgesprochene Helferberufe handelte, war eine Zuordnung zu den einzelnen Handlungsfeldern ohne Schwierigkeiten möglich. Im Zusammenhang mit einer stärkeren Emanzipation und Professionalisierung der Berufe und einer damit einhergehenden Spezialisierung ist diese Eindeutigkeit nicht mehr gegeben. Nach dem biblisch-reformatorischen Zeugnis stellen das Predigtamt und die anderen Ämter und Dienste keine Hierarchie dar. Sie unterscheiden sich nicht hinsichtlich ihrer geistlichen Qualität, sondern lediglich hinsichtlich ihrer Funktion.

1.2

Parochiale und funktionale Handlungsfelder der Kirche werden häufig aufgliedert nach:

1. Verkündigung und theologische Information
2. Gottesdienst und Gemeinschaft
3. Evangelisation und Volksmission
4. Erziehung und Bildung
5. Mission und Ökumene
6. Seelsorge und Beratung
7. Diakonie und Sozialarbeit
8. Leitung und Verwaltung
9. Aus- und Fortbildung

Eine durchgehende Dimension aller Handlungsfelder sind Verkündigung und theologische Information. Unter dieser Voraussetzung sind die gemein-

debezogenen Berufe vor allem auf den Feldern 3, 4, 6 und 7 tätig. Kennzeichnend für die Geschichte der Mitarbeiterberufe ist, daß sie nie über einen Kanon eindeutig identifizierbarer und klar festgelegter Tätigkeiten aus dem breiten Spektrum gemeindlicher Handlungsfelder verfügten.

Allerdings hat auf diesen Handlungsfeldern das unterschiedliche Ausbildungsniveau von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer Differenzierungen erzwungen. Gleichzeitig führten die benachbarten oder gar sich überschneidenden Handlungsfelder und Funktionen zu Konkurrenz und Konflikt. Die selbständige Wahrnehmung der Verantwortung für ein Handlungsfeld sollte sich aber nach der sachlichen Kompetenz richten. Dies gilt sowohl für Pfarrerinnen und Pfarrer als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1.3

Stärker als von Berufsrollen und Berufsfunktionen sind die Handlungsfelder von Leitbildern geprägt. Auf das Pfarrer-Leitbild richten sich immer noch viele Erwartungen der Kirchenmitglieder. Die Schlüsselrolle des Pfarrerberufes in der Kirche besteht darin, daß mit seiner Hilfe Identität - die Übereinstimmung mit der die Kirche konstituierenden Botschaft - und Relevanz - die Alltagsbezogenheit des christlichen Glaubens - organisiert wird. Heute darf nicht übersehen werden, daß daran andere Berufsgruppen sowie ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wesentlich beteiligt sind. Sie tragen maßgeblich zum Bild der Kirche in der Öffentlichkeit und zur Darstellung des christlichen Glaubens bei, sie bezeugen das Evangelium als Herausforderung und Trost. Vielfach ergänzen oder ersetzen sie klassische Handlungsfelder des Pfarrerberufes, weil sie in gleicher Weise der gemeinsamen Aufgabe verpflichtet sind.

Die Hauptfunktionen dieser Berufsgruppe lassen sich wie folgt beschreiben:

- die Leitung und Begleitung von offenen und geschlossenen Gruppen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen,
- kirchlicher Unterricht, Christenlehre und Mitwirkung beim gottesdienstlichen Handeln der Kirche,
- zielgruppenorientierte Planung, Durchführung und Auswertung von Bildungsveranstaltungen, Seminaren und Freizeiten,

- Gewinnen, Schulen und Begleiten ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die genannten Arbeitsbereiche,
- diakonische Aufgaben in der Gemeinde, in kirchlichen Werken und Einrichtungen,
- Beratung und Seelsorge für einzelne und Gruppen als integrierter Bestandteil der genannten Schwerpunkte,
- Religionsunterricht in öffentlichen Schulen (entsprechend den Länderregelungen).

II.2 Ausprägungen der Berufsidentität

Das Berufsverständnis in der Mitarbeiterschaft ist aus historischen, standespolitischen und ekklesiologischen Gründen nicht einheitlich. Daraus ergeben sich unterschiedliche Akzentuierungen ihrer Arbeit und unterschiedliche Berufsverständnisse mit einem gemeindepädagogischen, diakonischen und missionarischen Schwerpunkt.

Das Anliegen der **Gemeindepädagogik** ist es, die soziale Gestalt von Kirche und Gemeinde nicht als Vorgabe, sondern als ständig neue Aufgabe zu begreifen. Sie versteht sich als mehrdimensionale Verkündigung und will das Evangelium in der Vielfalt menschlicher Kommunikationsformen bezeugen. Unter Berücksichtigung des konkreten gesellschaftlichen Umfeldes ist sie auf Veränderung des gemeindlichen Lebens bedacht. Damit soll der Verengung kirchlichen Handelns auf Kerngemeinde und Pfarramt entgegengewirkt und mit einem kirchenreformerischen Akzent eine neue Zugangsmöglichkeit für die stärker distanzierte volkshirchliche Mitgliedschaft eröffnet werden. Gemeindepädagogik ist als Gesamtdimension gemeindlicher Arbeit anzusehen und nicht als spezieller Sektor innerhalb der oben genannten Arbeitsfelder. Die Wechselwirkung von Gruppenarbeit und Seelsorge an Einzelnen ist dabei ebenso konstitutiv wie die Wechselwirkung zwischen gottesdienstlichem Handeln und diakonischer Zuwendung.

Die soziale Gestalt von Kirche und Gemeinde konkretisiert sich auch in ihrem **diakonischen Handeln**, in dem die Gemeinde ihren Dienst der Liebe verantwortlich wahrnimmt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Diakonat sind

Frauen und Männer mit unterschiedlicher Ausbildung, die den diakonischen Auftrag in Sozial- und Bildungsarbeit, in pflegerischen und erzieherischen Tätigkeiten sowie in Verkündigung, Seelsorge und Beratung ausüben. Das diakonische Arbeitsfeld hat sich verändert. Immer mehr überschneiden sich spezifisch diakonische und gemeindepädagogische Aufgaben. Deswegen kann aus dem diakonischen Handeln, auch wenn es im Zentrum der Ausbildung und des Dienstes steht, der Aspekt der erzieherischen und gemeindepädagogischen Arbeit nicht ausgeblendet werden.

Das Berufsverständnis mit einem **missionarisch-evangelistischen** Schwerpunkt nimmt den missionarischen Auftrag ernst und will sich bewußt denen zuwenden, die kaum oder gar nicht am kirchlichen Leben teilhaben. Durch eine situationsbezogene und elementare Vermittlung der Christusbotschaft sollen Menschen für eine verbindliche Nachfolge Jesu gewonnen werden. Dabei gehören missionarisches, seelsorgerliches und gemeinschaftsbildendes Handeln aufs engste zusammen. Darauf beruhende Konzepte missionarischen Gemeindeaufbaus zielen ab auf eine Kirche, in der sich die Gaben und Fähigkeiten möglichst vieler Menschen wirkungsvoll verbinden.

II.3 Berufsbezeichnungen

Die Schwierigkeiten, Tätigkeitsfelder abzugrenzen und Berufsidentitäten eindeutig zu beschreiben, spiegeln sich auch wider in der verwirrenden Vielfalt der Berufs-, Amts- und Anstellungsbezeichnungen. Sie wechseln von Landeskirche zu Landeskirche, verweisen z.T. auf die christlich-kirchliche Tradition, sind gebunden an Verbandsinteressen oder aber Ausdruck landeskirchlicher Einzelregelungen. Jedenfalls tragen sie nicht dazu bei, der gemeindebezogenen Berufsgruppe in der kirchlichen und außerkirchlichen Öffentlichkeit zur Identifikation und zur Berufsankennung zu verhelfen.

Läßt man die Anstellungs- und Amtsbezeichnungen unberücksichtigt, so haben sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten in Ost und West als Berufsbezeichnungen Diakonin/Diakon und Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge stärker durchgesetzt. In der Bezeichnung Diakonin/Diakon klingt die sozial-hermeneutische bzw. theologisch-diakonische Qualifikation stärker an, in der Bezeichnung Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge schwingt eher die theologisch-pädagogische Qualifikation mit. Vom Bekanntheitsgrad

her kann sich die Bezeichnung Diakonin/Diakon auf eine längere kirchliche Tradition stützen, die Bezeichnung Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge signalisiert etwas Neues und bedarf in einigen Landeskirchen noch der Interpretation bzw. der Etablierung.

Beide Berufsbezeichnungen wären allerdings klare Alternativen zur derzeitigen Vielfalt, sie sind eindeutig und unverwechselbar und gut geeignet, zum Bildungsgang, zu den beruflichen Funktionen und Tätigkeiten etwas allgemeinverständlich aussagen. Auch im Sinne von Wahlmöglichkeiten für die Landeskirchen werden deshalb als Berufsbezeichnungen für Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen bzw. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vergleichbarem Ausbildungsstandard vorgeschlagen :

Diakonin/Diakon

Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge

III AUSBILDUNG

III.1 Bisherige Ausbildungsgänge und Ausbildungsabschlüsse

Für die gemeindebezogenen Berufe gelten ganz unterschiedliche Ausbildungsstandards, die sowohl die erforderliche berufliche Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich einschränken oder blockieren als auch berufliche Anforderungen, die allgemein gültig sein sollten, individualisieren oder regionalisieren.

Je nach landeskirchlicher Vorgabe ist die Berufstätigkeit bisher mit folgenden Ausbildungsabschlüssen möglich:

- Fachhochschulabschluß im Fachbereich Religionspädagogik/Gemeindepädagogik (Diplom in Religionspädagogik)
- Fachhochschulabschluß im Fachbereich Sozialarbeit/Sozialpädagogik und im Fachbereich Religionspädagogik (doppelte Diplomierung einschließlich staatlicher Anstellungsfähigkeit)
- Fachhochschulabschluß im Fachbereich Sozialarbeit/Sozialpädagogik und kirchliche Zusatzausbildung (theologische Qualifikation bzw. integrierte Diakonenausbildung und staatliche Anstellungsfähigkeit)

- Fachhochschulabschluß im Fachbereich Sozialarbeit/Sozialpädagogik an einer staatlichen oder einer kirchlichen Fachhochschule
- Fachschulabschluß mit staatlicher Anstellungsfähigkeit und kirchlich-theologischer Qualifikation (Diakonenausbildung; 4jährige Ausbildung und Anerkennungsjahr, teils mit teils ohne Aufbauqualifikation)
- Fachschulabschluß an einer kirchlichen Ausbildungsstätte mit kirchlicher Anerkennung und Aufbauausbildung (innerkirchliche Gleichstellung mit Fachhochschulabschluß)
- Fachschulabschluß an einer kirchlichen Ausbildungsstätte mit kirchlichem Examen (z.B. Gemeindegewerkschaften/Katechetinnenausbildung, 3jährige Ausbildung und anschließendes Anerkennungsjahr)
- berufsbegleitende Ausbildungsgänge zum katechetischen B-Abschluß (gleichwertig mit einem Fachschulabschluß)
- diverse berufsbegleitende kirchliche Ausbildungsgänge (Gleichwertigkeit mit einem Fachschulabschluß ungeklärt)
- andere Berufsausbildungen auf unterschiedlichem Niveau, teils mit teils ohne kirchliche Ergänzungsausbildung (Diplompädagogen/innen, Lehrer/innen, Erzieher/innen u.a.)

In manchen Landeskirchen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne kirchlich-theologische Qualifikation für den Bereich der Kinder- und Jugendarbeit bzw. der offenen Jugendarbeit angestellt. Statt einer Berufsbezeichnung wird dann oft die Bezeichnung Mitarbeiterin/Mitarbeiter mit Zusatz verwendet, z.B. Mitarbeiterin/Mitarbeiter in der Jugendarbeit oder pädagogische Mitarbeiterin / pädagogischer Mitarbeiter.

III.2 Ausbildungsstandards

2.1

Angesichts dieser Vielfalt ist es erforderlich, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld einen gleichwertigen Ausbildungsstandard anzustreben, der die Transparenz, Durchlässigkeit,

Mobilität und Anerkennung innerhalb der Gliedkirchen der EKD garantiert und so einen entscheidenden Beitrag zur beruflichen Sicherheit und Anerkennung leistet. Niemand bestreitet heute, daß schwieriger werdende Aufgaben, neue Herausforderungen und positive Berufsperspektiven eine wissenschaftlich orientierte und praxisbezogene Ausbildung erfordern. Aus diesen Gründen sollte das Ausbildungsniveau dem Fachhochschulstandard entsprechen.

Die Empfehlungen des bildungspolitischen Ausschusses der EKD zur Ausbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die der Rat der EKD im Oktober 1976 veröffentlicht hat, haben sich als richtig und wegweisend erwiesen: Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter "ist ein gleichwertiger Ausbildungsstand anzustreben. Sie bedürfen alle einer wissenschaftsorientierten und praxisbezogenen Ausbildung." Schon 1976 war man der Auffassung, daß diese Ausbildung dem Fachhochschulstandard entsprechen sollte.

Dabei ist nicht nur das kirchliche Interesse an gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beachten, sondern auch das Interesse der Auszubildenden an einer zeitgemäßen Qualifikation. Je besser die in der Ausbildung erworbene Qualifikation ist, desto größer ist die Chance, in einem umfassenden Arbeitsfeld mit wechselnden Schwerpunkten tätig sein zu können. Eine solche Qualifikation kann der beruflichen Engführung auf Kinder- und Jugendarbeit entgegenwirken, zumal sich bei dem Wunsch nach beruflicher Veränderung der Abschluß an einer Fachschule für Sozialpädagogik häufig als Sackgasse erweist. Inzwischen wird auch auf diesem Arbeitsfeld eine europaweit anerkenbare praxis- und wissenschaftsorientierte Ausbildung nach einer 12jährigen allgemeinbildenden und berufserschließenden Phase angestrebt.

2.2

Für Fachschulabsolventinnen und Fachschulabsolventen ist eine Aufbauqualifizierung unter Mitwirkung evangelischer Fachhochschulen erforderlich, die mit einem Fachhochschulzertifikat attestiert wird. Über den Umfang und den Abschluß der Aufbauausbildung ist ein Konsens zwischen den jeweiligen Landeskirchen, Ausbildungsstätten und evangelischen Fachhochschulen zu erreichen.

2.3

Tragendes Prinzip der Ausbildung muß die Beziehung zwischen Theologie und Humanwissenschaften sein. Eine fundierte theologisch-religionspädagogische Ausbildung ist unverzichtbar.

2.4

Für das Anerkennungsjahr bzw. das Berufspraktikum mit kirchlicher Anerkennung sind Richtlinien zu entwickeln, die den Anstellungsmodus, die Begleitung und den Abschluß einschließlich der Verantwortung der Landeskirche regeln.

2.5

Während die kirchlich-theologische Grundausbildung in der Regel durch Direktausbildung erfolgt, geschieht die kirchliche Aufbauqualifizierung berufsbegleitend. Ein Mindeststandard ist dafür festzulegen (Kurstage, schriftliche Arbeiten, mündliche Prüfung, Zeugnis).

2.6

Für den gemeindebezogenen Dienst ergeben sich danach folgende Ausbildungswege:

1. Fachhochschulabschluß im Fachbereich Religionspädagogik/Gemeindepädagogik
2. Fachhochschulabschlüsse im Fachbereich Religionspädagogik/Gemeindepädagogik und im Fachbereich Sozialpädagogik oder Sozialarbeit (Doppeldiplomierung)
3. Fachschulabschluß in einer missionarischen bzw. gemeindepädagogischen Ausbildungsstätte mit anschließender Aufbauqualifizierung
4. Fachschulabschluß als staatlich anerkannte Erzieherin/Erzieher mit gemeindepädagogischem Ausbildungsabschluß und anschließender Aufbauqualifizierung
5. Fachhochschulabschluß in Sozialarbeit/Sozialpädagogik und theologisch-diakonischer Abschluß oder entsprechender Fachschulabschluß mit anschließender Aufbauqualifizierung (Ausbildungsstätte für Diakoninnen und Diakone)

Mit diesen vorgeschlagenen Grundsätzen wird der Forderung nach EKD-weiter Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen, nach horizontaler und vertikaler Durchlässigkeit (Mobilität und Qualifizierung) und nach der Transparenz von Ausbildungsgängen entsprochen. Der Fachhochschulabschluß in einem religionspädagogischen Fachbereich sichert hohe Kompetenz, garantiert den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jedoch keine Mobilität. Mit der Doppelqualifikation, die im günstigsten Fall eine Doppeldiplomierung sein sollte (Religionspädagogik und Sozialarbeit/Sozialpädagogik), wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine größere berufliche Sicherheit und Mobilität eröffnet.

IV WEITERBILDUNG

IV.1 Angebote zur Fortbildung

Angesichts der vielfältigen kirchlichen Aufgaben in einer ständig sich verändernden Gesellschaft werden hohe Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen und die personale Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im gemeindepädagogischen Arbeitsfeld gestellt. Deshalb muß ihnen eine geregelte Möglichkeit zu Fortbildung, Beratung und fachlicher Begleitung angeboten werden, um flexibles Denken und Handeln im Berufsfeld zu schulen und Professionalität unter sich ändernden Rahmenbedingungen sicherzustellen. Diese Angebote sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, ihre vielfältigen Gaben und Qualifikationen in der Gemeinschaft der ganzen christlichen Gemeinde zu entfalten.

Die Möglichkeit zu regelmäßiger Teilnahme an Fortbildungen ist dadurch sicherzustellen,

- daß diese in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend festgelegt wird,
- daß die Landeskirchen ein fachlich angemessenes und qualifiziertes Angebot bereithalten,
- daß die jeweiligen Anstellungsträger selbst ein Interesse an regelmäßiger Fortbildung erkennen lassen und die Möglichkeit der Teilnahme durch günstige Kostenregelungen sicherstellen.

Es ist zu gewährleisten, daß Fortbildungsmaßnahmen auch dazu beitragen, verschiedene Berufsgruppen im gemeindepädagogischen Feld - und ggf.

darüber hinaus - zusammenzuführen. Diese Angebote werden auch als integrierte Fortbildung bezeichnet. Eine solche Zusammenarbeit fördert nicht nur die fachliche Arbeit durch den interdisziplinären Dialog und das Einbringen unterschiedlicher Perspektiven, sondern gibt auch die Möglichkeit zur Einübung von Kooperationsformen, Bearbeitung von Rollenkonflikten und die Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung für kirchliche Arbeit insgesamt.

IV.2 Fortbildung in den ersten Berufsjahren

Es wird dringend empfohlen, in allen Landeskirchen spezielle Angebote einer Fortbildung in den ersten Berufsjahren einzurichten und verpflichtend zu machen.

Diese Angebote sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der entscheidenden Phase des Berufseinstiegs begleiten und unterstützen. Denn auch nach erfolgreichem Ausbildungsabschluß ist davon auszugehen, daß es nicht nur weiterer Lernangebote bedarf, um die eigene berufliche Kompetenz zu vertiefen, sondern daß vor allem der Prozess der Auseinandersetzung und Identifizierung mit der Berufsrolle und den Anforderungen des Arbeitsfeldes einer Beratung und fachlichen Begleitung bedarf.

Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Auftrag und Dienst in die ganze christliche Gemeinde eingebunden sind, ist die gemeinsame Fortbildung zusammen mit anderen Berufsgruppen auch in diesen Angeboten selbstverständlich, sofern nicht arbeitsfeldspezifische Themen und Fragestellungen bearbeitet werden. Es müssen dabei gleiche Rahmenbedingungen für alle Berufsgruppen gewährleistet sein.

Die Inhalte der Fortbildung in den ersten Berufsjahren sind auf die spezifische Situation des Berufseinstiegs zu beziehen. Deshalb sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- beim Einstieg in die aktive Berufstätigkeit durch beratende, informierende und reflektierende Angebote unterstützt werden,
- in der Erarbeitung eines eigenen Konzeptes für ihre Arbeit begleitet werden,
- Hilfen zur beruflichen Identität, Rollenfindung und Teamfähigkeit bekommen.

- Die besonderen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Anforderungen kirchlicher Arbeit müssen bedacht werden.

IV.3 Beratung und supervisorische Begleitung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gemeindebezogenen Diensten arbeiten in einem von den Ausbildungsgängen, den Berufsbildern, den Handlungsfeldern und den Arbeitsbedingungen her vielfältigen und vielschichtigen Bereich. Deswegen ist sicherzustellen, daß sie auf fachlich qualifizierte und neutrale Beratung zurückgreifen können.

Supervisorische Begleitung ist in vielen Arbeitsfeldern heute eine Selbstverständlichkeit, um einerseits die Zusammenarbeit von Teams und Mitarbeitergruppen zu verbessern, effektiver zu gestalten und Probleme und Konflikte produktiv zu bearbeiten und andererseits gerade Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Menschen in beratenden, begleitenden und helfenden Situationen zusammenarbeiten, eine Stärkung ihrer beruflichen Kompetenz, ihrer Wahrnehmungsfähigkeit und ihrer eigenen Identität zu ermöglichen.

Supervision sollte insbesondere beim beruflichen Einstieg ermöglicht werden. Die Landeskirchen sollten deshalb, soweit noch nicht erfolgt, Rahmenbedingungen für die Möglichkeit von Supervision schaffen.

IV.4 Berufliche Neu- und Umorientierung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gemeindebezogenen Berufsfeldern sind heute deutlich mobiler und daran interessiert, sich innerhalb oder außerhalb ihres bisherigen Arbeitsfeldes neu zu orientieren. Die Vorstellung eines lebenslang geltenden und beibehaltenen Berufes gilt nicht mehr für alle.

Deshalb werden Landeskirchen mehr als bisher daran interessiert sein müssen, daß Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine solche grundständige Ausbildung erhalten, die den Wechsel in Arbeitsfelder in der Diakonie oder in anderen gesellschaftlichen Bereichen grundsätzlich ermöglicht (u.a. Doppelqualifikation).

Wie auch immer sich die Volkskirche entwickelt, sicherzustellen ist, daß für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besonders in der Kinder- und Jugendarbeit, innerkirchliche Möglichkeiten einer beruflichen Neuorientierung und damit Perspektiven beruflicher Lebensplanung erschlossen werden.

Nach langjähriger Tätigkeit bringt diese Berufsgruppe Erfahrungen und Qualifikationen in pädagogischer, beratender, verkündigender und organisatorischer Arbeit mit, die sie für Aufgaben mit Menschen aller Altersstufen besonders qualifiziert. Auf sie darf die Kirche nicht verzichten.

V GRUNDSÄTZE EINER KIRCHLICHEN BERUFSBILDUNGS- ORDNUNG

V.1 Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen

Kirchliche Ausbildung orientiert sich an Tätigkeits- und Funktionsbereichen von Kirche und Diakonie ebenso wie an der theologischen Begründung kirchlichen Handelns. Die Ausbildung vermittelt ein Qualifikationsbündel, das zur Handlungsfähigkeit und zugleich zur Persönlichkeitsentfaltung beiträgt.

An staatlich anerkannten Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft und an Schulen in landeskirchlicher oder freier Trägerschaft wird zu einem staatlich bzw. kirchlich anerkannten Beruf ausgebildet.

Der Ausbildungsabschluß an einer Fachschule vermittelt die Voraussetzungen zum Studium an einer Fachhochschule oder zur Teilnahme an einer Aufbauqualifizierung, die mit einem Zertifikat einer evangelischen Fachhochschule attestiert wird.

Die Ausbildung an einer Fachhochschule schließt ab mit dem Erwerb eines akademischen Grades (Diplom).

Die Landeskirchen erkennen diese Abschlüsse an. Die Landeskirchen stimmen damit in der Zielstellung überein, in Zukunft für die Tätigkeit im gemeindebezogenen Arbeitsfeld den Abschluß an einer Fachhochschule bzw. eine gleichwertige Aufbauqualifizierung und die doppelte Qualifikation als Anstel-

lungsvoraussetzung vorzusehen. Diese Zielstellung entspricht auch der Entwicklung in Europa, die immer mehr den Fachhochschulabschluß als Mindestqualifikation für zahlreiche Berufe fordert.

V.2 Übergangsregelungen

In den Gliedkirchen der EKD gelten zur Zeit für die Tätigkeit im gemeindebezogenen Arbeitsfeld unterschiedliche Anstellungsvoraussetzungen. Für die Zeit, bis die vorgeschlagenen Ziele allgemein akzeptiert sind, ist es erforderlich, daß die Landeskirchen Übergangsregelungen erlassen.

Dafür sollen folgende Gesichtspunkte gelten:

- Landeskirchliche Ausbildungsangebote, die dem Fachschulstandard nicht entsprechen, werden lediglich in der Landeskirche anerkannt, die diese Ausbildung verantwortet. Bewerberinnen und Bewerber sind darauf hinzuweisen, daß der angestrebte Ausbildungsabschluß nicht EKD-weit anerkannt ist.
- Der Abschluß an einer Fachschule (vgl. S.15 *) wird EKD-weit anerkannt als Befähigung zur Tätigkeit im gemeindebezogenen Arbeitsfeld.
- Die doppelte Qualifikation ist dann Anstellungsvoraussetzung, wenn es die landeskirchliche Regelung vorschreibt.

V.3 Berufsbezeichnungen

Die Gliedkirchen der EKD vereinbaren, für Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen bzw. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vergleichbaren Ausbildungsstandard als Berufsbezeichnungen zu verwenden:

Diakonin/Diakon
Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge

*Fachschulabschluß in einer missionarischen bzw. gemeindepädagogischen Ausbildungsstätte.
Fachschulabschluß als staatlich anerkannte Erzieherin/Erzieher mit gemeindepädagogischem Ausbildungsabschluß.
Theologisch-diakonischer Fachschulabschluß (Ausbildungsstätte für Diakoninnen und Diakone).

Arbeitsgruppe

Kirchliche Berufsbildungsordnung für gemeindebezogene Dienste

Konferenz der landeskirchlichen Beauftragten für

GemeindemitarbeiterInnen:

Frau Pfarrerin Erika Fingerlin, Karlsruhe

Frau Diakonin Sibylle Kriebitzsch, Hannover

Herr Landeskatechet Johannes Pilgrim, Barth

Ausbildungsreferentenkonferenz (gemeindebezogene Dienste) II:

Herr LKR Gerhard Senn, Bielefeld

Frau OKRin Petra Thobaben, Kiel

Arbeitsgemeinschaft der Träger und Rektoren/Präsidenten

Evangelischer Fachhochschulen:

Herr Prof. Dieter Aschenbrenner, Hannover

Herr Prof. Dr. Joachim Walter, Freiburg

Konferenz Missionarischer Ausbildungsstätten:

Herr Pfarrer Friedhardt Gutsche, Porta Westfalica

Verband evangelischer Diakonen- und Diakoninnen-Gemeinschaften in

Deutschland e.V.:

Herr Geschäftsführer Eberhard Seyfang, Bielefeld

Diakonisches Werk:

Frau Abteilungsleiterin Gretel Wildt, Stuttgart

Konferenz evangelischer Fort- und Weiterbildungsstätten:

Herr OKR Dr. Martin Affolderbach, Radevormwald/Hannover

Seminarleiterkonferenz:

Frau Pfarrerin Anne-Dore Bunke, Wernigerode

Vertreterin der Mitarbeiterschaft (West):

Frau Gemeindediakonin Susanne Banhart, Boll

Vertreterin der Mitarbeiterschaft (Ost):

Frau Kreiskatechetin Irmela Kiekbusch, Berlin

Geschäftsführung:

Frau OKRin Petra Fichtmüller, EKD, Hannover

Frau OKRin Elsbeth Winkler-Vink, EKD, Hannover

Alle Rechte vorbehalten by Kirchenamt der EKD
Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover