

Bericht für die EJKW 2011

Der bekannte Religionspädagoge *Fulbert Steffensky* wünscht sich für seine vier Enkel mit Blick auf die Individualisierung in unserer Gesellschaft eine bleibende Ahnung von Transzendenz und schreibt unter der Überschrift *„Haltet die Sehnsucht wach! Ich glaube...nicht, dass junge Menschen in dieser Gesellschaft dazu verdammt sind, mit gestückelten, geliehenen, zusammengeflickten Identitäten auszukommen, die jeder Mode ausgeliefert sind und in der sie nie sie selber sind. Menschen können ihre Lebensorte finden, jedenfalls nicht weniger als früher. Ich glaube nicht, dass der Durst nach dem wahren und guten Leben, der Durst nach Schönheit und nach Gott völlig vergehen kann.“*

In dieser Beschreibung lässt sich gleichsam Aufgabenstellung und Zielsetzung evangelischer Jugendarbeit und damit auch die Transferaufgabe der Hauptberuflichen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erkennen. Evangelische Jugendarbeit läuft nicht Trends hinterher, schon lange nicht den falschen, sondern ist Trendsetter, gerade dort, wo sie die alte Leben stiftende Botschaft ins Hier und Jetzt ganz praktisch übersetzt. Junge Menschen brauchen die GUTE NACHRICHT von einem das Leben gründenden und auf Leben (vgl. Joh. 10,10) zielenden Gott: „Gott kann nur lieben.“ zitierte der ermordete Prior von Taizé Roger Schütz einen alten Kirchenvater. Das ist die gelebt werden wollende Botschaft, die Hauptberufliche in der evangelischen Jugendarbeit selbst authentisch leben wollen müssen, damit sie junge Menschen in welchen Kontexten auch immer auf deren Weg in ein vom Glauben getragenes Leben ein Stück weit begleiten können.

1. Amt für Jugendarbeit

Das Amt für Jugendarbeit bietet dazu Ehrenamtlichen wie Hauptberuflichen Impulse und Möglichkeiten in vielfältiger Weise. Es gut, dass gerade dort, wo es um Fragen des Glaubens und Lebens geht, die Grenzen zwischen Ehrenamtlichkeit und Hauptberuflichkeit verschwimmen. Andererseits haben Hauptberufliche als Ermöglicher und Begleiterinnen eine besondere Verantwortung für die Settings, ob in Jugendkirchen oder auf Freizeiten, die jungen Menschen eine optimale Förderung in ihrer geistlichen, geistigen und sozialen Entwicklung bieten.

1.1 Hauptberuflichkeit und Professionalität

Dazu bringen sie eine theologische Grundqualifikation und eine pädagogische Qualifikation mit, oder zumindest eines von beiden, um sich das andere berufsbegleitend anzueignen. Mit seinen in die Aufbauausbildung eingebundenen und weiteren Fortbildungen bietet das Amt in Villigst einen wichtigen Baustein für die erforderliche Qualifizierung. Und durch die personalen Angebote von Jugendpfarrer, Geschäftsführer, Fachreferentinnen und

Fachreferenten erfahren auch die hauptberuflich Mitarbeitenden mannigfache Unterstützung und Stärkung ihres Engagements. Hier wird augenscheinlich, dass es einer spezifischen Profession bedarf, um evangelische Jugendarbeit als Beruf zu betreiben. Hier wird deutlich, dass eben nicht jede®, die / der sich berufen fühlt, gleich welche Qualifikation sie/er mitbringt, verantwortlich Jugendarbeit machen kann.

2. Profession und Qualifikation

Leider hat sich das auch nach über 100 Jahren noch nicht überall in unserer Kirche herumgesprochen. Im Gegenteil scheint es gelegentlich so, dass es Rückwärtsbewegungen gibt. Da wird mal kurz eine studierte Theologin als pädagogische Mitarbeiterin in einer Gemeinde in Teilzeit angestellt. In einer anderen Gemeinde wird die berufliche Jugendarbeit aufgegeben. Um die Ten Sing-Gruppe bemühen sich nun zwei Theologen und eine Kirchenmusikerin. Deren Engagement soll in keinster Weise in Abrede gestellt werden. Aber welches Bild von Jugendarbeit und hauptberuflicher Kompetenz steht hinter solchen Vorgängen? Das sollte Gremien und Verantwortliche beschäftigen.

Natürlich ist das auch eine Frage an die Hauptberuflichen selbst. Welches Bild von Professionalität vermitteln sie Leitungsgremien, wenn diese auf die Idee kommen, (das bisschen) Jugendarbeit können auch Pfarrer/innen oder engagierte Hausfrauen leisten. – Wohl wissend, dass diese Frage weder neu noch originell ist, gehört sie doch zum selbstkritischen Repertoire von hauptberuflichen Funktionären.

Jene Anstellungsträger in Gestalt evangelischer Kirchengemeinden, die in den Dienstweisungen von Mitarbeitenden in der offenen Jugendarbeit den christlichen Auftrag ganz unter den Tisch fallen lassen, bzw. ihn verquast hinein formulieren – das liest sich dann so: Vermittlung des christlichen Bewusstseins einer universalen Solidarität– müssen sich fragen lassen, worin ihr Auftrag denn dann besteht, wenn die Verkündigung der *Guten Nachricht* nicht mehr zum Aufgabenbereich ihrer beruflich angestellten Mitarbeitenden zählt.

Zum Selbstbewusstsein kirchlicher Träger und zur Professionalität gehört auch, sich nicht von Jugendämtern in die inhaltliche Ausrichtung der Arbeit hineinreden zu lassen. Die Chance kirchlicher Jugendarbeit besteht gerade in der pädagogischen Filigranität, Begegnungsorte zu schaffen, wo z.B. Konfirmanden und Migranten, Etablierte und Abgehängte einander als Bereicherung entdecken. Hier ist nicht der Ort, das Thema zu vertiefen, aber es gibt genügend sozialpsychologische Literatur und Erfahrungswissen aus der Quartiersarbeit.

Der Anriss der o.g. Themen birgt immer auch die Frage nach der erforderlichen Haltung und erforderlichen Qualifikation der Hauptberuflichen in sich.

Das seit dem 1. Juli 2011 allen Berufsanfänger/innen angebotene über ein Jahr laufende **Mentoring**, bei dem den neuen Hauptberuflichen erfahrene und qualifizierte Gemeindepädagog/innen zur Seite stehen, soll und wird der Ausrichtung und Qualität der Jugendarbeit zugute kommen. Es ist ein weiterer Baustein der Qualifikation für das Arbeitsfeld.

3. Deutschland gehen die Kinder aus

Eine bemerkenswerte Nachricht im August. Sie ist nicht neu, aber in ihrer Zuspitzung auf die mit Abstand geringste Geburtenrate in Europa doch aufregend. Evangelische Paare zählen zur kinderärmsten Population. Das hat vielfältige Auswirkungen. Für die Jugendarbeit und ihre Hauptberuflichen ergeben sich daraus mehrerlei Fragen; z.B.: Wie kann der zunehmenden Konkurrenz um die weniger werdenden Kinder und Jugendlichen begegnet werden? Was müssen Hauptberufliche im Bereich Marketing und Öffentlichkeitsarbeit mehr können und tun? Wie gestaltet sich das evangelische Profil in der Partnerschaft mit Schule? Muss die Arbeit nicht breiter aufgestellt und die Familie, also die primären Bezugspersonen der Kinder und Jugendlichen, stärker in den Fokus genommen werden? Welche Felder gilt es –fachlich– zu besetzen, bevor es andere tun? Hier kommt die gemeindepädagogische Dimension zum Tragen, die immer den gesamten Gemeindekontext im Blick hat und wo Jugendarbeit eine maßgebliche Dimension darstellt.

4. Der Kirche geht das Geld aus – und...

Das merken zu allererst die Gemeinden ohne eigenes Vermögen, mit vielen Gebäuden und viel Personal. Die Kosten laufen ihnen davon, und in manchen Gegenden auch dramatisch viele Gemeindeglieder. Die Entwicklung gefährdet Arbeitsplätze gerade auch die von gemeindepädagogischen Mitarbeitenden, von Hauptberuflichen in der Jugendarbeit.

4.1 ...die Initiative der Jugendkammer

Die Jugendkammer hat sich zu Jahresbeginn mit einem Beschluss, der zum Kern die Begrenzung der Kosten für den Pfarrdienst hat, an die Kirchenleitung gewandt. Die Erkenntnis dahinter ist so simpel wie wahr: je mehr von jedem Kirchensteuereuro schon von vorn herein gebunden ist, umso weniger kann für die vielen –weiteren– Aufgaben zur Verfügung gestellt werden.

4.2 ...die Erinnerung an Synodenbeschlüsse

Immer wieder hat das kirchenleitende Parlament seit 1976 festgestellt, wie wichtig ein Personalmix für die Erfüllung der kirchlichen Aufgaben ist. Aber die entsprechenden Instrumente sind nur unzureichend geschaffen worden. Ein entscheidendes Instrument ist eine abgestimmte alle kirchlichen Berufe einbeziehende Personalplanung und Personalentwicklung. Auf der kommenden Landessynode im November wollen die Berufsverbände an ein entsprechendes Votum der Landessynode 2005 erinnern. Damals wurde festgestellt, dass eine „integrierte Personalplanung und –entwicklung“ unumgänglich ist. Und es wurde daran erinnert, dass als ideale Planungsebene die Kirchenkreise in Frage kommen.

4.3 ...die Verdrängung der gemeindepädagogischen Fachkräfte

Auch eine Folge der Mittelverknappung ist die eingangs skizzierte Verdrängung von gemeindepädagogischen Fachkräften durch Pfarrerinnen und Pfarrer. Man kann sich Hauptberufliche nicht mehr leisten mit der Folge, dass sowieso schon mit vielen Aufgaben belastete Pfarrer/innen auch noch Jugendarbeit machen –sollen. Auch die Verdrängung der einen Profession durch eine andere soll es gemäß mehrfachen Beschlusses von Landessynoden nicht geben.

4.4 ...der Personalmangel

Angesichts eines schon spürbaren Personalmangels –der macht sich besonders bemerkbar, wenn ausgeschriebene Stellen mangels geeigneter Bewerber nicht besetzt oder mit weniger qualifiziertem Personal besetzt werden- stehen mehrere Fragen zur Beantwortung aus, z.B.:

- Wie kann der Beruf der Diakonin / des Gemeindepädagogen attraktiv sein und bleiben?
- Wie kann die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen für die eigens dafür ausgebildeten Fachkräfte attraktiv sein und bleiben?

4.5 ...die Nachwuchsgewinnung

Der Arbeitskreis Gemeindepädagogik hat ein Projekt mit dem Titel „Wir haben einen Plan für dich“ angedacht. Dahinter verbirgt sich offensive Nachwuchsförderung. An den kirchlichen Berufen interessierte junge Menschen, in der Regel sind das ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, sollen beraten und begleitet werden: auf dem Weg ins Studium, während des Studiums und bei der Suche nach einem kirchlichen Arbeitsplatz nach dem Studium. Das ist keine Aufgabe einer zentralen Einrichtung sondern in erster Linie der Hauptberuflichen und Pfarrer/innen vor Ort. Dafür ist es aber erforderlich, dass diese davon überzeugt sind, dass es richtig und verantwortbar ist, talentierte und engagierte junge Christinnen und Christen zum Studium zu ermutigen. Grundlage der Initiative des Arbeitskreises ist die vom Kirchenbild und den o.g. Synodenbeschlüssen hergeleitete Überzeugung, dass auch in Zukunft Menschen mit pädagogisch-theologischer Qualifikation in der Kirche benötigt werden. Es werden wie bei der Pfarrerschaft in 10 Jahren weniger sein. Aber schon jetzt zeichnet sich ab, dass z.B. genau diese Mitarbeitergruppe zur Abdeckung des evangelischen Religionsunterrichtes in der Primar- wie Sekundarstufe I sowie in Berufsschulen künftig in größerer Zahl benötigt wird.

Ich werbe an dieser Stelle schon sehr für das Projekt, weil sonst das Prinzip der self-fulfilling-prophetie greifen könnte: weil Hauptberufliche nicht mehr an die Zukunft ihres eigenen Berufes glauben, werben sie auch nicht dafür, fördern keine interessierten Ehrenamtlichen mit der Folge, dass Ausbildungs- und Studienstätten mangels studierbereiten Nachwuchses ihre Pforten schließen, mit der Folge, dass zu wenig Menschen für diesen Beruf ausgebildet werden, mit der Folge,usw.

5. Presbyterial-synodale Standards

Das presbyterial-synodale Prinzip hat zur Folge, dass sich Gemeinden und Kirchenkreise nicht gerne in ihre Entscheidungsautonomie hineinreden lassen. Was aber ist diese wert, wenn selbst große Gemeinden und großflächige Bereiche von Kirchenkreisen kein hauptberufliches Personal für die gemeindepädagogische Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und weiteren Zielgruppen mehr vorhalten. An einer verbindlichen Beschreibung der Standards, die z.B. von einem Kirchenkreis vorzuhalten sind, damit er als Kirchenkreis seine Aufgaben erfüllen kann, geht perspektivisch kein Weg vorbei. Zu diesen Standards zählt unabdingbar auch Referatspersonal für die gemeindepädagogische Arbeit, also gerade auch für die Jugendarbeit.

6. Ad hoc zu einer neuen Qualifikationskultur

Der Rat der EKD, also das Leitungsgremium der Evangelischen Kirche in Deutschland hat 2010 eine ad hoc-Kommission berufen. Diese Kommission unter Vorsitz von Frau Dr. Will-Armstrong, der westfälischen Dezernentin mit Zuständigkeit für u.a. die gemeindepädagogischen Mitarbeitenden, wird mit Hilfe des DQR, des deutschen Qualifikationsrahmens, der wiederum im EQR, dem europäischen Qualifikationsrahmen gründet, Qualifikationsbestimmungen in Verbindung mit Verantwortungsbereichen erarbeiten, die dann bundesweit in allen Landeskirchen gelten sollen.

Sie bieten den Studienstätten Anhaltspunkte für ihre Lehrpläne. Sie beschreiben, welche Qualifikationen für welche Aufgaben erforderlich sind. Das könnte dann z.B. so aussehen: für die Jugendarbeit in Gemeinden ist ein Fachschulabschluss Mindeststandard. Für die Tätigkeit als geschäftsführende Jugendreferentin ist der Fachhochschulabschluss erforderlich. Und wer als Bildungsreferent/in tätig sein will, ob beim Amt für Jugendarbeit oder in der Erwachsenenbildung, sollte einen Master in der Tasche haben. Entsprechend wird dann auch die Vergütung ausfallen. Dabei wird die doppelte Qualifikation nicht in Frage gestellt. Dieses Projekt der Kommission soll in 2013 abgeschlossen sein.

7. Schlussendlich

Ich schließe mit der westfälischen Formel für die Definition von Gemeindepädagogik. Weil immer mal wieder moniert wurde, es gebe keine griffige Definition davon, hat der Arbeitskreis Gemeindepädagogik formuliert: **Gmeindepädagogik ist dem Evangelium verpflichtete Pädagogik am Lernort Gemeinde.** Das kann man sich merken. Das schließt die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ein. Und die Definition verhält sich deutlich zum Bildungsauftrag, der sich in der ausordentlich wichtigen non formalen und informellen Bildungsarbeit mit jungen Menschen als Markenzeichen evangelischer Jugendarbeit zeigt.

Ich ergänze: Wer z.B. mehr über Gemeindepädagogik und Qualifikationen erfahren möchte, wer Hilfestellungen bei der Konzeptionsarbeit sucht, wer Ideen für gelingende Anstellung von Hauptberuflichen wünscht, der/die mag mal in der Webseite www.gemeindepaedagogik-westfalen.de stöbern.

Bielefeld, im September 2011