

Profession und Kernkompetenzen von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen

Impuls von Hartmut Klar auf dem berufspolitischen Fachtag am 27.10.2014 des Berufsverbandes Gemeindepädagogik Westfalen-Lippe e. V.

...“und täglich grüßt das Murmeltier“ – an diesen Filmtitel fühle ich mich erinnert, wenn es um Diskussionen oder Veranstaltungen mit Themen wie der heutigen geht. Die Themen „Profession“, „Kompetenzen“, „Berufsbild“, „Rollen- und Aufgabenklärung“ u.ä. haben sich zu einem Dauerbrenner entwickelt.

Das hat geschichtliche **Gründe**, weil in der EKvW „Gemeindepädagoge“ immer ein Sammelbegriff für unterschiedliche pädagogische und theologische Ausbildungen war; das hat aber auch mit dem vorherrschenden Gemeinde- und Kirchenverständnis zu tun.

Dazu kommen ganz pragmatische Gründe, bedingt durch die Herausforderung der Gemeindeglieder- und Finanzentwicklung unserer Kirche.

- **Und es gibt niemanden, der die aufgeworfenen Fragen abschließend oder zufriedenstellend klärt!**

Alle Versuche, durch Bemühungen im Reformprozess oder aus wissenschaftlicher Sicht oder im Kontext von Personalentwicklung oder aus berufspolitischer Perspektive usw., zu einem verbindlichen Ergebnis zu kommen scheitern und müssen scheitern, weil

- a) niemand der Akteure die Definitionsmacht hat und
- b) es in unserer Landeskirche keinen Klärungsauftrag eines Entscheidungsträgers oder Entscheidungsgremiums gibt.

Das mag man bedauern, aber es ist so.

- **Somit bleibt, durch einen permanenten Diskussionsprozess zu einer allmählichen Annäherung an einen Mehrheitskonsens zu kommen!**

So verstehe ich auch die beiden Fachtage in diesem Jahr und ihren Bezug zueinander: „*Gemeindepädagog/-innen und Diakon/-innen in einer lebendigen Kirche*“ und „*Soviel du brauchst - Als GemeindepädagogIn in der Kirche (über)leben*“.

Im Sinne des permanenten Diskurses gilt es, die Ergebnisse beider Veranstaltungen zu kommunizieren, auch öffentlich.

Im Zentrum der inhaltlichen Fragen stehen immer wieder Überlegungen zu den **Kompetenzen**:

- Was macht das spezifisch gemeindepädagogische aus?
- Welche Fähigkeiten und Aufgaben können nicht von anderen Professionen abgedeckt werden?
- Wofür sind Gemeindepädagoginnen und -pädagogen bzw. Diakoninnen und Diakone die Fachleute?

Die Ad-hoc-Kommission der EKD beschreibt drei Modi der Verkündigung des Evangeliums und leitet daraus die entsprechenden Kernkompetenzen ab:

- **pädagogische Kompetenz („Bilden“)**
- **diakonische Kompetenz („Unterstützen“)**

- **theologische Kommunikations- und Gestaltungskompetenz („Verkündigen“).**

Alle Kernkompetenzen sind im Grunde genommen mehrfach und hinlänglich differenziert beschrieben (und jede/r die/der will, kann sie nachlesen*¹).

Darüber hinaus gibt es Kompetenz- und Aufgaben-Schnittmengen zu anderen Berufen, insbesondere zum Pfarrberuf. Hier gilt es, konzeptionell und im Rahmen von Aufgaben- und Stellenbeschreibungen, klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten festzulegen.

Die Suche nach den unverwechselbaren Kompetenzen, die spezifisch für Gemeindepädagoginnen und –pädagogen bzw. Diakoninnen und Diakone sind, führt meiner Auffassung nach in eine Sackgasse. Es wird immer große Schnittmengen zu anderen kirchlichen und sozialen Berufen geben.

Das Markenzeichen unserer Berufsgruppe ist das der **Interprofessionalität!** Wir lernen, denken und arbeiten interdisziplinär und verbinden in der Praxis das, was in Theorie und Wissenschaft getrennt wird.

Das ist mehr als lediglich „Vernetzung“. Es ist die Fähigkeit, verschiedene Perspektiven gleichzeitig einzunehmen: pädagogische, ebenso wie theologische, soziologische und psychologische und die der Interaktion und Kommunikation. Es geht auch darum, sprachlich zu vermitteln: theologische oder psychologische Begriffe und Aussagen in Alltagssprache zu übersetzen und andersherum Alltagssituationen soziologisch, psychologisch, theologisch zu deuten.

Meiner Einschätzung nach geht es in der konkreten Auseinandersetzung um unsere Rolle und Position in der Kirche eher weniger darum, welche Kompetenzen die VSBMO-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **mitbringen**, sondern darum, **welche Ihnen zugestanden werden!**

Um nur einmal drei Bereiche exemplarisch zu benennen:

- Wird zugestanden, dass ein/e VSBMO-Mitarbeiter/in die Kompetenz hat, kommunikative Prozesse methodisch zu gestalten und überlässt man ihr/ihm auch die Moderation von z.B. Gemeindeversammlungen, Festakten, Elterntreffen?
- Wird zugestanden, dass hier die erforderlichen Kompetenzen zur Gewinnung, Anleitung und Beratung insbesondere ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen, auch über die Jugendarbeit hinaus, angesiedelt ist und kann sie oder er dabei eigenverantwortlich arbeiten?
- Wird zugestanden, dass die Management-Kompetenzen eingesetzt werden beispielsweise in der Beantragung und Abwicklung von Projekten, in einer eigenständigen Budgetverwaltung, in der Leitung und Moderation von Sitzungen?

Und wenn ja, wer gesteht dies zu bzw. nicht zu?

Damit wären wir ganz schnell bei der **Machtfrage in unserer Kirche!**

Aber das Thema „Zugestehen von Kompetenzen“ hat auch noch eine andere Seite:

Welche Räume beanspruchen wir als Hauptamtliche und welche nehmen wir uns?

¹ * Gemeindepädagoginnen, Gemeindepädagogen Diakone und Diakoninnen in gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern in der Evangelischen Kirche von Westfalen
Berufsbild – Berufsfeld
Rahmenbedingungen – Perspektiven

Das wiederum hat etwas zu tun mit dem eigenen Auftreten, mit Selbstbewusstsein, Verhandlungsgeschick, Kommunikationsfähigkeit und auch, welches Selbstverständnis wir von Gemeindepädagogik und der Ausübung dieses Berufs haben.

Wir sollten an dieser Stelle kein „Understatement“ betreiben, nicht jammern, kein „ich bin ja nun mal kein Pfarrer“, nicht abwarten, bis jemand sagt: „du darfst“.

Das eigene berufliche Selbstverständnis aktiv einbringen, mit einer nachvollziehbaren Konzeption, mit klaren Vorstellungen von dem, was ich bewirken will, sich immer wieder als „Anspielstation“ anbieten und manchmal Dinge einfach umsetzen ohne groß zu fragen – das schafft Respekt.

Dann stoßen auch schon mal Vorstellungen aufeinander, womit wir wieder beim permanenten Aushandlungsprozess wären.

Hin und wieder mag es auch handfeste Konflikte geben – aber ist das wirklich so schlimm?

- **Wir brauchen auch eine streitbare Gemeindepädagogik und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die streiten können und wollen!**

Allerdings setzt die berufliche Abhängigkeit und die praktische Handhabung der Machtfrage einem konstruktiven Streit vor Ort oftmals Grenzen. Daher ist eine grundsätzlich Diskussion auf überörtlicher Ebene, wie hier bei dieser Tagung, immer wieder erforderlich. Einige Aspekte und Argumente für diese Auseinandersetzung sollten die beiden diesjährigen Fachtage liefern bzw. noch einmal ins Bewusstsein bringen.

Erkenntnisse aus dem gemeindepädagogischen Fachtag vom 26.09.:

(hier folgt zunächst ein Fazit des VSBMO-Beauftragten, Lothar Schäfer.)

Die Ad-hoc-Kommission der EKD „Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile“ hat in ihrem Bericht formuliert:

„Damit die Kirche mit ihrer Diakonie auch in Zukunft nahe bei den Menschen das Evangelium in Wort und Tat kommunizieren und die befreiende und tröstende Kraft des Evangeliums von Jesus Christus durch konkrete Taten der Nächstenliebe und das Engagement für Bildungsgerechtigkeit erfahrbar machen kann, ist sie darauf angewiesen, dass sich die unterschiedlichen Berufsprofile in der Kirche gegenseitig ergänzen und bereichern. Das Spezifikum der diakonisch/gemeindepädagogischen Berufsprofile ist die interprofessionelle Tätigkeit für wechselnde Zielgruppen oder Aufgabenfelder. Die Kommunikation des Evangeliums erfolgt dabei in den Modi des Lehrens, der Hilfe zum Leben und der Gestaltung zielgruppenadäquater gemeinschaftlicher liturgischer Feier.“ (ebd. S. 12)²

Anstelle der gegenseitigen Bereicherung und Ergänzung war die Situation bislang eher durch eine strukturell bedingte Konkurrenz geprägt.

Kommt jetzt der Wandel?

Dezernent Dr. Beese spricht jedenfalls davon, dass wir neu aufeinander angewiesen sind und im Zuge des Rückgangs von Pfarrstellen Zug um Zug auch wieder Mittel frei werden, die jetzt noch in der Pfarrstellenfinanzierung gebunden sind.

² Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile
Tätigkeiten – Kompetenzmodell – Studium
Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
ISBN 978-3-87843-032-2
Download: www.ekd.de/EKD-Texte
September 2014

In diesem Zusammenhang taucht eine Kategorie auf, die lange in den Gemeinden in Vergessenheit geraten war: **interdisziplinäre, kollegiale Teams**.

Die sind allerdings eine wesentliche Bedingung gebunden, nämlich an die Begegnung auf Augenhöhe! Das bedeutet, nicht nur Arbeit gemeinsam zu gestalten, Aufgaben zu klären und differenziert wahrzunehmen sondern auch **gleichberechtigt** zu kommunizieren und Verantwortung zu tragen.

Unsere katholischen Schwestern und Brüder, Gemeindeferentinnen und –referenten sind da in der Praxis wohl einen Schritt weiter.

Im Zusammenhang der Wahrnehmung von pastoralen Aufgaben sollte über das Gruppenpfarramt bzw. Teampfarramt neu nachgedacht werden. In unserer Kirche bedarf es dafür förderlicher struktureller Rahmenbedingungen und Entscheidungen.

Dr. Beese hat z.B. auf die positiven Erfahrungen mit der Anstellung in Verbänden wie im Ki-Ta-Bereich hingewiesen.

Was die professionelle Gestaltung von Teamkonstellationen angeht, dürfte unsere Berufsgruppe wohl die besten Voraussetzungen mitbringen – sie müssen nur genutzt werden.

- **Die Aspekte der Teamorientierung sollten u.a. im Forum 1 „Pfarramt und Gemeindepädagogik“ thematisiert werden!**

In der Umstrukturierung von Stellen einer/eines hauptamtlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters für die Jugendarbeit zu einer hauptamtlich gemeindepädagogischen Stelle haben einzelne Kirchengemeinden konkrete Schritte unternommen und erste Erfahrungen gesammelt. Förderliche Bedingungen dafür sind u.a.:

1. Die Veränderung wird konzeptionell gewollt und verankert.
2. Die Gemeinde wird in diesem Entscheidungsprozess mitgenommen
3. Pfarrer und andere Hauptamtliche verstehen sich als ein TEAM und kommunizieren entsprechend.
4. Der ehemalige Jugendausschuss wird zu einem gemeindepädagogischen Ausschuss erweitert.
5. Die/der Gemeindepädagogin/-pädagoge wird als ständiger Gast zu den Presbyteriumssitzungen eingeladen.

Kirchliche Arbeit kompetenzorientiert zu gestalten, Aufgaben und Zuständigkeiten zu klären und zu beschreiben ist eine Seite. Die andere Seite ist „**Gestalten**“ (Führen, Leiten, Managen und Vernetzen). Das ist auch eine Kernaktivität und -kompetenz, die ich in der Aufzählung der Ad-hoc-Kommission z.B. vermisste. Die Anforderungen an diese Aufgaben werden in so einem komplexen Gebilde wie unserer Kirche, in die zusätzlich Anforderungen und Vorgaben von außen hineinspielen (Rechtsetzung, Arbeitsrecht, Qualitätsanforderung,...) immer anspruchsvoller.

Darüber hinaus wird bei künftig weniger hauptamtlichem Personal das Führen und Qualifizieren von Ehrenamtlichen und Delegierten und Beauftragen eine immer größere Rolle spielen.

Im Bericht der Ad-hoc-Kommission liest sich das wie folgt:

„Die Veränderungsprozesse im kirchlichen Raum, wie zum Beispiel regionale Zusammenarbeit von Kirchengemeinden, haben direkte Konsequenzen auf die Anforderungsprofile der kirchlichen Berufsgruppen. ... In der Regel entstehen ... größere Einheiten. Im Rahmen solcher Strukturveränderungen und auch für die sozialräumliche diakonische Arbeit im Gemeinwesen

und in vernetzten Dienstaufträgen mit diversen Trägern aus Kirche, Diakonie und Gesellschaft sind Mitarbeitende notwendig, die die Fähigkeit besitzen, neue Strukturen (mit) zu gestalten sowie die unterschiedlichen Interessen der Beteiligten vereinbar zu machen und professionell zu kommunizieren.

Es sind Managementfähigkeiten gefordert und die Fähigkeit, andere, auch interprofessionelle Teams aus Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen, in die Lage zu versetzen, innovative Aufgaben in Gemeinwesen und Gemeinde zu übernehmen. Daher muss die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zur Vernetzung mit anderen Beteiligten in der Ausbildung erworben und im professionellen Handeln ausgeprägt sein.“ (ebd. S. 34)

- **Was das praktisch für die Aus- und Fortbildung bedeutet, aber auch für die eigene, persönliche Weiterentwicklung sowie die Frage danach, wie die Besetzung entsprechender Stellen mit Gemeindepädagogen/Diakoninnen gefördert werden kann, sollte u.a. Thema im Forum 2 „Führungskraft Gemeindepädagoge“ sein.**

Zum Schluss greife ich noch eine Frage oder Sorge auf: „Wer bleibt denn?“

Werden letztlich alle hauptamtlichen Jugendreferentinnen und –referenten abgeschafft und finden sich in anderen gemeindepädagogischen Feldern, im pastoralen Dienst oder in Leitungen wieder?

Ich denke, diese Befürchtungen kann man zerstreuen.

Zum einen liegt in den Veränderungen auch eine Chance für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die nicht selten in Gemeinden in einem gewissen Nischendasein existiert, insbesondere wenn es um offene Arbeit geht.

In einem gemeindepädagogischen Konzept mit entsprechender hauptamtlicher Stelle lässt sich dieses Arbeitsfeld als integraler Bestandteil verankern.

Zum anderen wird die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen immer eine Kernaufgabe von Gemeinde bleiben müssen. Dafür braucht es Spezialisten.

Damit „Jugendarbeit“ jedoch nicht nur ein berufliches Durchgangsstadium ist, bedarf es gewisser Rahmenbedingungen und Entwicklungsperspektiven für ältere Hauptamtliche.

- **Was förderlich ist, damit fachliche Kompetenzen und Erfahrungen für die Jugendarbeit gehalten werden, soll Thema im Forum 3 „Jugendreferent forever!“ sein.**

So weit ein erster Impuls. – Jetzt wünsche ich gute Gespräche, Ideen und Erkenntnisse in den drei Foren!

Hartmut Klar, Oktober 2014