



Der Gemeindepädagogische Dienst in der EKM

Berufsprofil – Ausbildungswege – Aufgabenfelder

Evangelische Kirche in Mitteldeutschland

Das Landeskirchenamt
Michaelisstraße 39
99084 Erfurt

Verantwortlich:

Landeskirchenamt, Dezernat Bildung und Gemeinde

www.ekmd.de

Mitglieder der Lenkungsgruppe

Superintendent Kristóf Bálint
Superintendent Andreas Berger
OKR Christian Fuhrmann
Heike Henkelmann-Deilmann
OKRin Martina Klein
OKR Michael Lehmann

Mitglieder des Projektteams

KR Frieder Aechtner (bis 08/2017)
Annett Chemnitz
KRRin Liane Engelbrecht
KRRin Martina Kilger
Susanne Olbort-Pape
Ingrid Piontek
Dr. Ekkehard Steinhäuser (ab 09/2017)
Jürgen Vogel
KR Jens Walker

Endredaktion

KRin Katharina Passolt

Überarbeitete Version
Stand: August 2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Teil 1 Das Profil des Gemeindepädagogischen Dienstes (GPD)	5
1. Der GPD im Horizont der Landeskirche und der Kirchenkreise	5
1.1 Die Rolle der Landeskirche	5
1.2 Der Horizont der Kirchenkreise	6
2. Funktion und Leistungsspektrum des Gemeindepädagogischen Dienstes	7
2.1 Dienstgemeinschaft im Verkündigungsdienst	7
2.2 Berufsbild Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge in der EKM	8
2.3 Berufliche Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten	9
3. Konkrete Aufgaben des Gemeindepädagogischen Dienstes	9
3.1 Zielgruppen des gemeindepädagogischen Dienstes	9
3.2 Gemeindepädagogische Aufgaben – eine Übersicht	10
3.3 Schnittstellen mit weiteren kirchlichen Arbeitsfeldern	10
3.4 Empfehlungen für die zukünftige Entwicklung der gemeindepädagogischen Arbeitsfelder	11
4. Personalbedarf für den Gemeindepädagogischen Dienst	11
4.1 Derzeitige Beschäftigtenzahlen im GPD	12
4.2 Prognose zu Beschäftigungszahlen	12
4.3 Fazit	12
Teil 2 Übersicht über mögliche Ausbildungswege von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen	13
5. Definition des Berufsprofils Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge	13
5.1 Gemeindepädagogik im nicht ordinierten Dienst	13
5.2 Gemeindepädagogik im ordinierten Dienst	13
5.3 Kompetenzniveaus im GPD	14
6. Die von der EKM anerkannten Ausbildungsstätten	15
7. Fachschulausbildung	17
7.1 Berufsbegleitende Fachschulausbildung	16
7.2 Grundständige Fachschulausbildung	18
8. Hochschulausbildung	19
8.1 Berufsbegleitende Hochschulausbildung (Bachelor) bzw. Quereinstieg	19
8.2 Direktstudium Bachelor mit anschließendem Masterstudium	21
9. Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge mit Hochschulausbildung und Ordination	23
Teil 3 Erhalt und Ausbau der Kompetenzen im Gemeindepädagogischen Dienst	25
10. Personalentwicklung	25
11. Instrumente der Personalentwicklung	25
11.1 Mitarbeitendenjahresgespräch (MJG)	25
11.2 Starthilfen bei Übergängen – Fortbildung in den ersten Dienstjahren (FED)	26
11.3 Qualifizierung	26
11.4 Supervision	27
11.5 Bilanz- und Orientierungstage für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen	27
Teil 4 Rechtliche Aspekte	27
12. Geltendes Recht	28
12.1 Für hauptberuflich Mitarbeitende im Gemeindepädagogischen Dienst	28
12.2 Für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis	29
12.3 Für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis	29
Ausblick	31

Vorwort

Es soll sich etwas verändern in der Kirche. Kirche soll sich verändern. Von Anfang an ist die Gemeindepädagogik mit kirchenreformerischen Gedanken und der Gemeindeentwicklung verbunden. So fühlen sich viele Gemeindepädagoginnen und -pädagogen von Frank Ottos Würdigung anlässlich des Todes von Peter Schicketanz angesprochen, wenn dieser schreibt: „Peter Schicketanz würde sagen, wir brauchen in einer komplizierter gewordenen Zeit Verkündiger, die in der Ausbildung, so wie in der Evangelischen Ausbildungsstätte für Gemeindepädagogik, mitmenschliche Verantwortung gelernt haben, Visionen haben und mit ihrer Person innerhalb und außerhalb der Kirche Anstifter zur Sehnsucht sind.“¹

Anstifter zur Sehnsucht – ein großer Auftrag, den Gemeindepädagoginnen und -pädagogen in der Gemeinschaft der Dienste (Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, Diakoninnen und Diakone) wahrnehmen. Dabei hat der Gemeindepädagogische Dienst sein eigenes Profil entwickelt, das von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Abschlüssen (Gemeindepädagoginnen und -pädagogen mit Ordination, Master-, Bachelor-, Fachhochschul- und Fachschulabschluss sowie Diakone) in verschiedenen Aufgabenfeldern umgesetzt wird.

Das vorliegende Papier fokussiert die Potentiale des Gemeindepädagogischen Dienstes. Ausgehend von der aktuellen Situation werden das Berufsfeld einschließlich seiner Aufgaben sowie die Mitarbeiterschaft einschließlich ihrer Stellenprofile so beschrieben, dass die Durchführung der Arbeit entsprechend der Leitbilder und konzeptionellen Ideen für die gemeinsame Weiterentwicklung des Dienstes möglich ist. Zugleich wird aber auch einer Ausgestaltung der Arbeit nach den Gegebenheiten vor Ort Rechnung getragen.

Danken möchte ich den Mitgliedern der Lenkungsgruppe, deren Vorsitz ich innehatte: Superintendent Kristóf Bálint, Superintendent Andreas Berger, OKR Christian Fuhrmann, Heike Henkelmann-Deilmann und OKR Michael Lehmann.

Mein besonderer Dank gilt den Mitgliedern des Projektteams: KR Frieder Aechtner, Annett Chemnitz, KRRin Liane Engelbrecht, KRRin Martina Kilger, Susanne Olbort-Pape, Ingrid Piontek, Dr. Ekkehard Steinhäuser, Jürgen Vogel und KR Jens Walker, die in vielen Sitzungen die Herausforderungen des Gemeindepädagogischen Dienstes in unserer Landeskirche beraten und die Texte verfasst haben. Ein großes Dankeschön geht an Dr. Ekkehard Steinhäuser, Direktor des Pädagogisch-Theologischen Instituts, sowie Katharina Passolt, Referatsleiterin im Bildungsdezernat des Landeskirchenamtes, die die zahlreichen Rückmeldungen aus dem Konsultationsprozess eingesammelt und den Text überarbeitet haben.

Gewonnen hat die Erarbeitung durch die Erfahrungen und Hinweise aus der Praxis, die von Superintendentinnen, Superintendenten, Kreisreferentinnen und -referenten eingebracht wurden. Auch dafür ein herzliches Dankeschön.



Martina Klein, 29.10.2018

Oberkirchenrätin

Bildungsdezernentin im Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland²

¹ Frank Otto, Anstifter zur Sehnsucht, in: Die Kirche - Evangelische Wochenzeitung für Berlin und die Schlesische Oberlausitz, Artikel vom 24.01.2018, im Internet unter <http://www.die-kirche.de/artikel-details/anstifter-zur-sehnsucht> (19.09.2018).

² bis 30.09.2020

1. Der GPD im Horizont der Landeskirche und der Kirchenkreise

Der Gemeindepädagogische Dienst (GPD) hat in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) Anteil am Auftrag der Verkündigung des Evangeliums.³ Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende nehmen Aufgaben der Verkündigung, Bildung, Mission und Diakonie sowie der Seelsorge wahr. Schwerpunkt des GPD ist die religiöse Bildung konfessionsgebundener, aber auch konfessionsloser Menschen in der Gesellschaft.

Menschen haben ein Recht auf religiöse Bildung. Die kirchliche Arbeit ist darum herausgefordert, auf folgende Bildungsanliegen zu reagieren:

- Menschen in Kirche und Gesellschaft brauchen Bildung, um sich mit Fragen des Glaubens und der Religion auseinandersetzen zu können,
- religiöse Bildung ist für das Gemeinwesen wichtig, um die Grundlagen unseres Zusammenlebens zu verstehen und der öffentlichen Bedeutung von Religion gerecht werden zu können,
- kirchliche Mitarbeitende brauchen Aus-, Fort- und Weiterbildung, um ihrem Verkündigungs- und Bildungsauftrag in der sich verändernden Welt entsprechen zu können.

Aus diesen Anforderungen leitet sich der kirchliche Bildungsauftrag her. Die Erfüllung des Auftrags ist in der Verfassung unserer Kirche als Dienst der Kirche benannt.⁴ Ausführlich erörtert werden der Bildungsauftrag und seine Umsetzung in der Bildungskonzeption der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM).⁵

1.1. Die Rolle der Landeskirche⁶

Die Aufgabe der Landeskirche besteht in der Klärung und Weiterentwicklung des Berufsprofils des GPD. Dabei erkennt sie den folgenden Zielkonflikt: Auf der einen Seite ist eine Akademisierung in Deutschland zu beobachten, d. h. im Bereich der sozialen Arbeit werden Hochschulabschlüsse präferiert. Auf der anderen Seite stellen Kirchenkreise gern auch Mitarbeitende an, welche sich über einen Fachschulabschluss in den Beruf hineinqualifizieren. In der Folge bedeutet das, dass der Bedarf der Kirchenkreise einschließlich der Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeitenden kaum noch finanzierbar ist. Daraus resultiert die Frage: Welche Ausbildungsstandards kann und will die Landeskirche künftig gewährleisten und für welche Adressaten? Sowohl in Großstädten wie auch in ländlichen Regionen werden Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit unterschiedlichen Qualifikationen und unterschiedlichen Beschäftigungsumfängen benötigt. Hierbei besteht die Aufgabe der Landeskirche darin, in engem Kontakt und in Kooperation mit Ausbildungsstätten ein breites Spektrum verschiedener gemeindepädagogischer Berufsabschlüsse zu ermöglichen.

³ KVerfEKM, Artikel 2.

⁴ KVerfEKM, Artikel 15.

⁵ Kirche bildet – Bildungskonzeption der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland, Eisenach 2006.

⁶ Protokoll der 6. Sitzung des Kollegiums des Landeskirchenamtes am 29. April 2014; Protokoll der 11. Sitzung des Kollegiums des Landeskirchenamtes am 22. Juli 2014 und Protokoll der 5. Sitzung des Landeskirchenrats am 12./13. September 2014. Protokoll der 5. Sitzung des Kollegiums des Landeskirchenamtes am 17. März 2015 und Protokoll der 4. Sitzung des Landeskirchenrats am 23./24. Oktober 2015.

Die Landeskirche insistiert auf die Klärung des Personalbedarfs und der Anforderungen an den GPD unter Einbeziehung von Rückmeldungen, Stellungnahmen und Expertisen von Superintendentinnen und Superintendenden sowie Kreisreferentinnen und Kreisreferenten. Erforderlich sind die Berücksichtigung des Konsultationsprozesses zum Diakonat sowie die Berücksichtigung der Kirchenverfassung der EKM.

Gemeindepädagogische Berufsbilder, Bildungsabschlüsse und Bildungswege sind bezüglich ihrer Qualifikationen und Kompetenzen vergleichbar, durchlässig und anschlussfähig auch im Sinne einer kooperativen Personal- und Ausbildungspolitik innerhalb der EKD zu gestalten.

Gerade auch weil gemeindepädagogische Stellen erheblich von den Kürzungsprozessen betroffen sind, ist die Plausibilität des Berufsbildes qualitativ zu entwickeln und die Personalplanung der Kirchenkreise abzusichern.

1.2. Der Horizont der Kirchenkreise⁷

Auf der Ebene der Kirchenkreise haben die Superintendentinnen und Superintendenden sowie Kreisreferentinnen und Kreisreferenten eine Stärken-Schwäche-Analyse des GPD vorgenommen. Sie wird ergänzt durch eine Gegenüberstellung von Chancen und Grenzen. Nachfolgende Übersicht markiert sie ausdifferenziert nach Funktionen:

Berufsbild	
Superintendentinnen und Superintendenden	Kreisreferentinnen und Kreisreferenten
... machen deutlich, dass das Berufsbild der GP in den Gemeinden gebraucht wird. An der Gleichwertigkeit der Ämter muss gearbeitet werden. Das würde das Berufsbild stärken.	... machen deutlich, dass das Berufsbild der GP aus verschiedener Perspektive profiliert werden soll: GP als Fachkraft für die Bildungsarbeit mit allen Generationen.
Personalentwicklung	
Superintendentinnen und Superintendenden	Kreisreferentinnen und Kreisreferenten
... erwarten sowohl horizontale als auch vertikale Durchlässigkeiten für den GPD. Vertikal bedeutet, dass Entwicklungschancen von der Ehrenamtlichkeit über die Fachschulausbildung bis zur Ausbildung zum ordinierten GP bestehen sollten. Horizontale Durchlässigkeit zielt auf Anerkennung der Abschlüsse und Erfahrungsstufen bei Wechsel innerhalb der Landeskirche, aber auch innerhalb der Gliedkirchen der EKD ebenso wie im außerkirchlichen Bereich.	... erwarten, dass die Landeskirche attraktive Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten bietet, indem sie für die staatliche und innerkirchliche Anerkennung der GP-Abschlüsse Sorge trägt, die von GP geleistete Arbeit wertschätzt und die kompetenzorientierte deutschlandweite Weiterbildung unterstützt.
Ausbildung	
Superintendentinnen und Superintendenden	Kreisreferentinnen und Kreisreferenten
... brauchen GP für die sozialpädagogische Arbeit, die Begleitung Ehrenamtlicher, die Arbeit mit Erwachsenen und die Begleitung des lebenslangen Lernens. Sie brauchen GP, die sowohl staatlich als auch in anderen Landeskirchen anerkannt sind. Sie brauchen GP, deren Selbstbewusstsein als Pädagoginnen und Pädagogen im Verkündigungsdienst ausgebildet ist. Sie brauchen Stellen für GP, für die sich junge Menschen gerne ausbilden lassen.	... brauchen ein einheitliches, EKD-weites Ausbildungskonzept in unserer Landeskirche für GP und Diakone. Sie brauchen attraktive Stellen, von denen sich junge Menschen ansprechen lassen.

⁷ Mitschrift und Auswertung der Mitschrift des Superintendentenkonvents am 20. Oktober 2014. Mitschrift und Auswertung der Mitschrift des Kreisreferentenkonvents am 21. Oktober 2014.

Qualifikation von Quereinsteigern	
Superintendentinnen und Superintendenten	Kreisreferentinnen und Kreisreferenten
... befürworten beide Ausbildungsniveaus: Fachschul- und Hochschulabschluss. Sie sollten grundständig, aber auch berufsbegleitend für Mitarbeitende mit einem staatlich anerkannten pädagogischen Abschluss angeboten werden. Dabei ist auf Anschlussfähigkeit der Ausbildungen zu achten.	... befürworten die Arbeit an einem klaren Profil für das Berufsbild. Um das zu erreichen, soll es zukünftig klare Ausbildungswege sowohl für Berufsanfänger als auch für Quereinsteiger geben.

Ehrenamtliche und nebenberufliche Beschäftigung	
Superintendentinnen und Superintendenten	Kreisreferentinnen und Kreisreferenten
... finden: Für ehrenamtlich und nebenberuflich Tätige braucht es passende Qualifizierungsangebote im Kirchenkreis. Die Qualifizierung sollte durch die im Kirchenkreis hauptamtlich Tätigen sowie durch Abrufangebote vor Ort geschehen. Im Falle einer nebenberuflichen Tätigkeit stellt sich die Frage nach der Dotierung. Der verstärkte Einsatz von Ehrenamtlichen und nebenberuflich Tätigen wird das Zusammenwirken im Rahmen der Dienstgemeinschaft des Kirchenkreises grundlegend verändern.	... finden, dass eine verstärkte Unterstützung der Ehrenamtlichen und der ehrenamtlichen Arbeit vor Ort in den Kirchenkreisen stattfinden muss.

Personal- und Stellenplanung	
Superintendentinnen und Superintendenten	Kreisreferentinnen und Kreisreferenten
... stellen die Frage, ob Veränderungen im Dienstalter nicht durch Veränderungen im Stellenprofil abgebildet werden können. Für eine mittelfristige Stellen- und Personalplanung ist eine Konzeption im Kirchenkreis notwendig. Von der Landeskirche wird eine verlässliche Planung für den Religionsunterricht erwartet; ebenso berufsqualifizierende Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote. Hintergrund ist die Tatsache einer geringen Wechselwilligkeit und Wechselmöglichkeit im GPD.	... schlagen vor, dass das Landeskirchenamt mit jedem Kirchenkreis sog. Zwei-Jahres-Gespräche zur Personal- und Stellenplanung führt.

Spezifische Unterstützung vor Ort	
Superintendentinnen und Superintendenten	Kreisreferentinnen und Kreisreferenten
... halten es für wesentlich, die Schnittstellen zwischen Kirchenkreis und PTI bzw. KiJuPf im Blick auf den Bedarf und das Angebot gezielt auszubauen. Die Kirchenkreise sollten wissen, welche Unterstützung sie vom PTI bzw. vom KiJuPferwarten können. PTI und KiJuPf sollten ihrerseits von den Kirchenkreisen erfahren, welche Art der Unterstützung sie benötigen.	... halten es für wesentlich, die Unterstützungsmöglichkeiten von PTI und KiJuPf bekannt zu machen und in Beziehung zu den Bedürfnissen in den sehr unterschiedlichen Regionen in unserer Landeskirche zu setzen.

2. Funktion und Leistungsspektrum des Gemeindepädagogischen Dienstes

2.1. Dienstgemeinschaft im Verkündigungsdienst

An der Umsetzung des Bildungsauftrages sind hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer erworbenen Kompetenzen und ihrer Gaben beteiligt. Diese Arbeit geschieht in den Kirchenkreisen an vielfältigen (Bildungs-)Orten und in vielfältigen Formaten. Damit werden Chancen eröffnet, Menschen innerhalb und außerhalb der Kirche zu erreichen.

Für die Wahrnehmung von Bildungsaufgaben und den damit verbundenen pädagogischen Herausforderungen hat sich das Berufsprofil Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge als eigenständige Berufsgruppe der hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst durch Studium sowie Ausbildung herausgebildet.

An der Umsetzung des Bildungs- und Verkündigungsauftrages arbeiten miteinander Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen, Diakoninnen/Diakone, Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker sowie Pfarrerinnen und Pfarrer.

Die Gemeinschaft im Verkündigungsdienst ist in der EKM auf einem guten Weg. In der Befragung der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen der EKM haben diese angegeben, dass sie mit Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern sowie Pfarrerinnen und Pfarrern häufig und in guter Qualität und auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Ebenso wird als ein wichtiger Faktor für erfolgreiches Arbeiten der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen die Möglichkeit der Zusammenarbeit innerhalb der eigenen Berufsgruppe genannt.⁸

Angesichts der zurückgehenden Anzahl von Stellen, insbesondere in der Gemeindepädagogik, bleibt es eine Herausforderung für die Kirchenkreise, sowohl die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams als auch die Zusammenarbeit innerhalb der Berufsgruppe zu ermöglichen.

Diese Stellenkonsolidierung bedarf zukünftig einer genauen inhaltlichen Ausrichtung der Arbeit in Gemeinden, Regionen und Kirchenkreisen. Um eine breite Entfaltung gemeindepädagogischer Professionalität der Mitarbeitenden zu gewährleisten, ist deren Einsatzbereich entsprechend den Kompetenzen der Berufsgruppe und den Erfordernissen der Kirchenkreise zu planen.

Die Erstellung einer Bildungskonzeption für den Kirchenkreis bzw. die Region mit dem Definieren klarer Ziele und Prioritäten in den einzelnen Arbeitsbereichen macht eine konkrete Profilierung von Arbeitsfeldern möglich.

2.2. Berufsbild Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge in der EKM

Die Berufsbezeichnung wird gemäß des erreichten Ausbildungsabschlusses ausdifferenziert in:

- Fachschulausbildung (FS)
- Bachelor (B.A.)
- Master (M.A.)
- Diplom (FH)
- ordinierte Gemeindepädagogin/ordinierter Gemeindepädagoge (ord. GP)

Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Dienst der EKM tragen die Berufsbezeichnung „Gemeindepädagogin“ oder „Gemeindepädagoge“. Das gilt auch für Diakoninnen und Diakone auf gemeindepädagogischen Stellen.

Gemeindepädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als Generalisten und Spezialisten für die gemeindepädagogischen Arbeitsfelder und Aufgaben ausgebildet. Sie haben die Kernaufgabe, das Evangelium zu kommunizieren. Das geschieht, indem sie tätig werden in den Bereichen

⁸ Gemeindepädagogik in der EKM – Entwicklungsaufgaben des gemeindepädagogischen Dienstes, S. 34, <http://www.evangelischejugend.de/asset/DAAd7CU0lQna8HWc68-0etw/broschuere-gp-in-der-ekm-stand-15-09-16.pdf>.

- Bilden
- Unterstützen
- Verkündigen.⁹

Das Studium der Fachwissenschaft Gemeindepädagogik und die Ausbildung von gemeindepädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern enthalten Elemente aus den Disziplinen Pädagogik, Theologie und den Humanwissenschaften. Diese werden in den einzelnen Zugängen zum Beruf der Gemeindepädagogin/des Gemeindepädagogen unterschiedlich gewichtet. Grundsätzlich ist zu sagen, dass zu den Kompetenzen von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen aufgrund ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums, gehören:

- Kommunikationsfähigkeit,
- theologisch-pädagogische Reflexion von Sachverhalten,
- Initiierung und Steuerung von Gruppenprozessen.

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen haben in ihren gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern unterschiedliche Schwerpunkte. Daher kommen die Bereiche Bilden, Unterstützen und Verkündigen in unterschiedlichem Umfang vor und es braucht dafür unterschiedlich ausgebildete Fähigkeiten und Fertigkeiten für verschiedene Schwerpunkte in den Arbeitsfeldern der Kirchenkreise.

2.3. Berufliche Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen können im Arbeitsfeld Gemeinde, aber auch in anderen Arbeitsfeldern von Kirche und Diakonie tätig werden. Dazu gehören unter anderem der Bildungsbereich, Einrichtungen und Werke der Landeskirche sowie leitende Funktionen bzw. das Management in Vereinen und Verbänden.

3. Konkrete Aufgaben des Gemeindepädagogischen Dienstes

3.1. Zielgruppen des gemeindepädagogischen Dienstes

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sind für die Arbeit mit Menschen aller Altersgruppen ausgebildet. Eine wesentliche Grundlage für den GPD ist das Konzept der Begleitung des lebenslangen Lernens, um Menschen in jedem Lebensalter erreichen zu können und mit dem Evangelium in Kontakt zu bringen. Die Kirchenkreise entscheiden, wie die Umsetzung des Konzepts zum Tragen kommt.

Da das Gemeinwesen als Bildungsort immer stärker in den Blick des Verkündigungsdienstes rückt, kommen kirchenferne sowie Menschen anderer Konfessionen und Religionen als Zielgruppen zunehmend in den Blick. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen nehmen die damit verbundenen Bildungs- und Verkündigungsaufgaben zunehmend an und gestalten sie professionell. Das sollte mit entsprechenden Aufträgen und einer Verankerung der Aufgabe in der Dienstansetzung unterstützt werden.

⁹ Die Begriffe entsprechen den in der EKD vereinbarten Bezeichnungen für die Kernaufgaben der diakonisch-gemeindepädagogischen Mitarbeitenden in den Gliedkirchen. In der EKM liegt der Schwerpunkt der Aufgaben bisher in den Bereichen Bilden und Verkündigen. Der Begriff „Unterstützen“ wird vor allem durch Aufgaben der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in der Seelsorge und Beratung repräsentiert, vgl. EKD Text 118, Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile, EKD Hannover, 2014.

3.2. Gemeindepädagogische Aufgaben – eine Übersicht¹⁰

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sind Bildungsfachleute der Kirchenkreise. Damit sind sie Ansprechpartner für alle pädagogischen Prozesse, die häufig Querschnittsaufgaben darstellen.

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen

- initiieren, begleiten, fördern und reflektieren pädagogische Prozesse bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Kirchengemeinden, Regionen, Kirchenkreisen und landeskirchlichen Bildungseinrichtungen,
- ermöglichen Kommunikation des Evangeliums zu biografiebezogenen Anlässen und an kirchlichen Orten,
- ermöglichen und gestalten situationsangemessen seelsorgerliche und spirituelle Erfahrungen im sinnstiftenden Horizont des christlichen Glaubens für alle Generationen
- motivieren, begleiten und fördern Ehrenamtliche in ihrem Engagement,
- fördern und unterstützen mit ihren Kompetenzen für die kirchliche Arbeit Prozesse zur konzeptionellen Weiterentwicklung der Gemeinden und Kirchenkreise und über Kirchenkreisgrenzen hinaus mit passenden Bildungsangeboten,
- vernetzen evangelisches Bildungshandeln und kooperieren mit anderen Partnern in öffentlicher und freier Trägerschaft im Gemeinwesen.

3.3. Schnittstellen mit weiteren kirchlichen Arbeitsfeldern

Um Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Lebenswelten zu erreichen, arbeiten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen häufig vernetzt mit anderen kirchlichen Mitarbeitenden oder mit (kirchlichen) Einrichtungen. Eine gute Zusammenarbeit an diesen Schnittstellen bedeutet, dass Mitarbeitende mit unterschiedlichen Professionen und Kompetenzen Handlungs-ideen entwickeln, diese umsetzen, reflektieren und so zu einem erfolgreichen Ergebnis kommen. Ressourcen werden gebündelt, der Einzelne erlebt Entlastung.

In evangelischen und anderen Institutionen stehen die Mitarbeitenden im GPD für eine Kommunikation des Evangeliums mit ihrer religionspädagogischen Kompetenz, als kirchliche Mitarbeiterin/ Mitarbeiter und als gläubige Christen. Sie nehmen damit eine wesentliche Brückenfunktion zwischen Kirchengemeinden und Einrichtungen bzw. Kirche und Gesellschaft wahr.

Zugleich ist eine derartige Vernetzung eine anspruchsvolle Herausforderung für alle Beteiligten. Es gilt, sich auf Augenhöhe zu begegnen, Aufgaben oder Projekte gut zu kommunizieren und abzustimmen und durch klare Absprachen im Blick auf die Erwartungen Doppelbelastungen vorzubeugen. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen brauchen die Flexibilität, sich in ein anderes System hinzubegeben, mit Rahmenbedingungen vertraut zu machen und mit Offenheit auf die jeweiligen Akteure bzw. Zielgruppen zuzugehen.

Ein gutes Zusammenwirken aller an den Schnittstellen ist eine angemessene professionelle Antwort auf die Komplexität der Grundgegebenheit¹¹ und wird der Diversität der Lebenslagen von Menschen gerecht.

¹⁰ Peter Bubmann, Götz Doye, Hildrun Keßler, Dirk Oesselmann, Nicole Piroth, Martin Steinhäuser (Hrsg.). Studienbuch Gemeindepädagogik, Berlin/ Boston 2012, S.305.

¹¹ Kirchenamt der EKD (Hg.), EKD-Texte 118, Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile, 2014, S. 20.

Beispiele für Schnittstellen

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen werden tätig

- in kirchenmusikalischen Projekten z. B. Kindermusicals, Kindersingwochen
- in diakonischen Arbeitsfeldern z. B. in offenen Kinder- und Jugendhäusern
- in evangelischen Kitas/evangelischen Schulen z. B. durch gemeinsame Gestaltung von Familiengottesdiensten
- in kommunalen Kitas/staatlichen Schulen z. B. durch regelmäßige (außerschulische) Freizeitangebote
- im Religionsunterricht – kirchliche Mitarbeitende bereichern den Religionsunterricht mit ihrer spezifischen theologisch-religionspädagogischen Kompetenz, die aus ihrer beruflichen Nähe zum gelebten evangelischen Glauben resultiert.

3.4. Empfehlungen für die zukünftige Entwicklung der gemeindepädagogischen Arbeitsfelder

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen werden für die kirchliche Bildungsarbeit mit allen Altersgruppen eingesetzt. Ebenso werden sie mit Seelsorge sowie mit der religiösen Bildung im Gemeinwesen beauftragt.

Bei Betrachtung aller gemeindepädagogischen Arbeitsfelder hat die Arbeit mit Ehrenamtlichen eine herausgehobene Bedeutung bekommen, in welcher Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen häufig die Rolle von Multiplikatoren übernehmen. Dabei stellen sie ihre Kompetenzen zur Verfügung, um Ehrenamtliche in ihrem Engagement zu begleiten und ihnen Handwerkszeug für ihre Tätigkeiten bereit zu stellen sowie Basisqualifikationen und Fortbildung zu ermöglichen.

Gemeindepädagogische Arbeit findet sich in ländlichen wie städtischen Räumen. Die besonderen Anforderungen und Chancen dieser jeweiligen Kontexte bedürfen der Aufmerksamkeit durch die Leitungsgremien, um der gemeindepädagogischen Professionalität der Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Damit die Bildungsprozesse gelingen, ist es notwendig, dass Dienstanweisungen so formuliert sind, dass die Kompetenzen der Mitarbeitenden im GPD die Arbeit bestimmen und ihre Professionalität zum Ausdruck kommt.

Die Erfahrungen der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen hinsichtlich ihrer Arbeitsfelder sollen in die konzeptionelle Weiterarbeit im Kirchenkreis einbezogen werden. Innovative Konzepte für den GPD brauchen Raum für ihre Erprobung.

4. Personalbedarf für den Gemeindepädagogischen Dienst

Grundlage für die Erarbeitung dieses Papiers waren die Fragestellungen: Welches sind die realistischen Bedarfe der Landeskirche/der Kirchenkreise im Blick auf den GPD? Welche Berufsprofile brauchen die Kirchenkreise, um die pädagogische Arbeit vor Ort in hoher Qualität abzudecken?

Eine einfache Beantwortung dieser Fragen wird erschwert durch:

- Die aktuellen Beschäftigtenzahlen der Kirchenkreise können nicht zentral abgerufen werden, weil die Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Bereich i.d.R. beim Kirchenkreis angestellt sind.
- Die Prognosen der Kirchenkreise bis 2037 sind hinsichtlich der Kürzung gemeindepädagogischer Stellen nur vage.

4.1. Derzeitige Beschäftigtenzahlen im GPD

Im Jahr 2020 sind insgesamt 350 Personen im GPD beschäftigt (22 Prozent männlich und 78 Prozent weiblich).

- Von diesen Mitarbeitenden sind 53 als ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen tätig.
- 79 Personen verfügen über einen Hochschulabschluss (B.A., M.A. bzw. Diplom) und 233 über einen Fachschulabschluss. 38 Mitarbeitende verfügen nicht über eine in der EKM anerkannte gemeindepädagogische Ausbildung bzw. einen anerkannten Hochschulabschluss.
- Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad beträgt 80,3 VbE (Vollbeschäftigten-Einheit), nur 66 Mitarbeitende sind vollbeschäftigt (19%). Daran wird deutlich, dass es im GPD nur wenige Vollzeitstellen mit ausschließlich gemeindepädagogischem Einsatz gibt.
- 46 Prozent der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sind im Religionsunterricht eingesetzt, zum Teil mit einem hohen Stellenanteil (dies besonders in Sachsen-Anhalt). Das verlangt von den Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität, weil es ein Arbeiten in unterschiedlichen Systemen und Bezügen bedeutet.

4.2. Prognose zu Beschäftigungszahlen

Nach einer Abfrage von 2015 zu Personaldaten werden etwa die Hälfte der zu diesem Zeitpunkt im gemeindepädagogischen Dienst Beschäftigten bis 2031 in den Ruhestand gehen.

2017 wurden die Kirchenkreise um ihre mittelfristige Personal- und Stellenplanung gebeten. Die Auswertung ergab: Die Kirchenkreise, welche eine Rückmeldung gaben, sehen bis 2037 bei den Stellen für Gemeindepädagoginnen/Gemindepädagogen eine Reduzierung auf etwa die Hälfte der bisherigen Stellen vor.

4.3. Fazit

Die statistischen Erhebungen und die Prognosen der Kirchenkreise führen zu folgenden Erkenntnissen:

- Alleine durch die zu erwartenden Ruhestandseintritte halbiert sich die Zahl der in unserer Landeskirche beschäftigten gemeindepädagogischen Mitarbeitenden bis 2031.
- Hinzu kommt, dass es neben dem Eintritt in den Ruhestand weitere Formen des Verlassens einer Stelle gibt (z. B. Stellenwechsel in andere Landeskirchen).
- Nach den Prognosen der Kirchenkreise kommt es bis 2037 zu einer erheblichen Stellenreduzierung im GPD.

Daraus ergibt sich die Fragestellung, welche Rolle zukünftig der GPD im Verhältnis zu den anderen Berufsgruppen innerhalb des Verkündigungsdienstes einnehmen soll. Prinzipielle Überlegungen über die Attraktivität des gemeindepädagogischen Dienstes sind dringend geboten. Es braucht von landeskirchlicher Seite Maßnahmen zur Ausbildung und Personalakquise; von Seiten der Kirchenkreise gute Rahmenbedingungen.

Mit den im Folgenden dargestellten Ausbildungswegen will dieses Papier Übersicht und Orientierungshilfe im Blick auf die Vielzahl gemeindepädagogischer Ausbildungen und Abschlüsse geben. Leitgedanken der Darstellung sind zum einen die gestufte Beruflichkeit vom qualifizierten Ehrenamt bis zum Hochschulabschluss und zum anderen die Anschlussfähigkeit im Sinne einer kooperativen Personal- und Ausbildungspolitik innerhalb der EKD. Der Fokus liegt auf Ausbildungen, an welchen die EKM konzeptionell, finanziell oder personell beteiligt ist und welche besonders auf die Bedarfe unserer Landeskirche eingehen und unseren Gestaltungsmöglichkeiten unterliegen.

5. Definition des Berufsprofils Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge

5.1. Gemeindepädagogik im nicht ordinierten Dienst

Gmeindepädagogik ist eine zentrale Grunddimension kirchlicher Arbeit. Dementsprechend gehören unterschiedliche kirchliche Arbeitsfelder zum gemeindepädagogischen Dienst der Mitarbeitenden, unabhängig von der Art ihres Anstellungsverhältnisses. Eine Übersicht von Niveaustufen gemeindepädagogischer Beruflichkeit soll die Möglichkeiten von Anstellungen im nicht ordinierten gemeindepädagogischen Dienst darstellen.

Übersicht der Niveaustufen gemeindepädagogischer Beruflichkeit

Im Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR) sind acht Niveaustufen beschrieben, denen berufliche Tätigkeitsfelder und Verantwortungsebenen zugeordnet sind.¹² Gemeindepädagogische und diakonische Beruflichkeiten im kirchlich-gemeindlichen Bildungshandeln sind im Wesentlichen folgenden Niveaustufen zugeordnet:

- Kompetenzniveau 5 – Fachschule – GP (FS),
- Kompetenzniveau 6 – Bachelor – GP (B.A.),
- Kompetenzniveau 7 – Master GP – (M.A.) & ordinerter GP und Diplom/Master GP – (Dipl./M.A.).¹³

5.2. Gemeindepädagogik im ordinierten Dienst

Die EKM erfährt durch ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen eine Bereicherung in Verkündigung und Seelsorge, Bildung und Leitung der Gemeinden und Gemeindeglieder. Entstanden unter der historischen Gegebenheit des „Bundes Evangelischer Kirchen in der DDR“ stellt die Gemeindepädagogik im ordinierten Dienst ein Spezifikum unserer Landeskirche dar. Die EKM und ihre Schwesterkirche EKBO tragen mit dem gemeinsam abgestimmten Profil der ordinierten Gemeindepädagogik wichtige Impulse in die EKD hinein.

Ausbildungsspezifische Ausprägung des Profils

In der Ordination beruft die Kirche zum lebenslangen Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. Artikel 18 der Kirchenverfassung der EKM (KVerfEKM) eröffnet für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen die Möglichkeit, aufgrund ihrer Ausbildung (Hochschulabschluss (Dipl. bzw. M.A.) und Vorbereitungsdienst) und Ordination in den Pfarrdienst

¹² DQR – Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen, https://www.dqr.de/media/content/Liste_der_zugeordneten_Qualifikationen_31_03_2014_bf.pdf, Stand: 05.10.2017.

¹³ Peter Bubmann, Götz Doyer, Hiltrun Kessler, Dirk Oesselmann, Nicole Piroth, Martin Steinhäuser (Hrsg.), Gemeindepädagogik, Berlin/Boston 2012, S. 313 f.

zu treten. „Auf die Dienstverhältnisse der ordinierten Gemeindepädagogen finden die für Pfarrerdienstverhältnisse geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.“¹⁴ Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im ordinierten Dienst nehmen in gleicher Weise am hauptberuflichen ordinierten Dienst teil wie andere Ordinierte. Für sie gilt das Pfarrdienstgesetz. Es fordert, theologisch reflektiert und aufgrund humanwissenschaftlicher Einsichten öffentlich das Evangelium zu verkündigen und in der Seelsorge Menschen im Glauben an den dreieinigen Gott zu begleiten. Der in der Kirchenverfassung der EKM angelegten Vielfalt im ordinierten Dienst entspricht eine Vielfalt der Ausbildungswege.

5.3. Kompetenzniveaus im GPD

Die Tabelle zeigt eine berufstheoretische Zusammenfassung der zu erwartenden gemeindepädagogischen Kompetenzen je nach Abschluss. Aus der Übersicht sind berufspraktische Möglichkeiten für gemeindepädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Arbeitsbereichen in den Kirchenkreisen ablesbar. Die in den nachfolgenden Tabellen erläuterten Kompetenzniveaus sind als aufeinander aufbauend zu verstehen. Sie bilden nicht Gehaltsstufen oder Eingruppierungen ab.

Kompetenzniveau 5 Fachschule (Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge FS)	Kompetenzniveau 6 Bachelor (Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge B.A.)	Kompetenzniveau 7 Master/(früher) Diplom (Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge M.A. & ordinierte Gemeindepädagogin und ordinerter Gemeindepädagoge)
--	--	---

Kompetenzindikatoren nach DQR

Kompetenzniveau 5 Fachschule	Kompetenzniveau 6 Bachelor	Kompetenzniveau 7 Master/(früher) Diplom
Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung von umfassenden fachlichen Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden beruflichen Tätigkeitsfeld	Kompetenzen zur selbständigen Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld Theologisch-pädagogische Reflexionsfähigkeit und Verbindung beider aufeinander bezogenen Arbeitsfelder Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.	Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.

Gemeindepädagogische Verantwortungsebenen

Kompetenzniveau 5 Fachschule	Kompetenzniveau 6 Bachelor	Kompetenzniveau 7 Master/(früher) Diplom
Kirchengemeinden und Regionen	Kirchengemeinden, Regionen und Kirchenkreise	Regionen, Kirchenkreise, Landeskirche, Einrichtungen der Landeskirche

¹⁴ KVerfEKM, Artikel 18.

Gemeindepädagogische Tätigkeitsschwerpunkte

Kompetenzniveau 5 Fachschule	Kompetenzniveau 6 Bachelor	Kompetenzniveau 7 Master/(früher) Diplom
Arbeit mit Einzelnen und Gruppen, Projektarbeit (Kinder, Jugendliche, Konfirmandinnen und Konfirmanden, Erwachsene, Seniorinnen und Senioren) Gewinnung, Anleitung und Begleitung Ehrenamtlicher im jeweiligen Arbeitsfeld	Arbeit mit Zielgruppen, Projektarbeit, konzeptionell vernetzende Aufgaben, regionale Fort- und Weiterbildung, Freiwilligenmanagement, Evaluation und Weiterentwicklung von Maßnahmen, Methoden, Ressourcen, Leitungstätigkeit (Kreisreferent und Kreisreferentin für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Familien), Beratung der GKR, Verantwortung für Veranstaltungen im Kirchenkreis	Leistungs- und Geschäftsführungsaufgaben, repräsentative Aufgaben, Konzeptions- und Organisationsentwicklung Projektmanagement, Fort- und Weiterbildung auf übergeordneter Ebene, Wahrnehmung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben für ordinierte Gemeindepädagogen, Pfarramtliche Tätigkeiten, Verkündigung und Sakramentsverwaltung

6. Die von der EKM anerkannten Ausbildungsstätten

Für den GPD gibt es auf dem Gebiet der EKD derzeit über 50 verschiedene Ausbildungs- und Studiengänge. Diese spiegeln insgesamt die historisch gewachsene Studien- und Ausbildungslandschaft der gemeindepädagogischen Berufsprofile in den einzelnen Gliedkirchen der EKD wieder. Zurzeit werden diese durch eine Kommission entlang eines Kompetenzmodells evaluiert und mit Empfehlungen für den Einsatz der Absolventinnen und Absolventen in den Landeskirchen versehen. Ziel ist eine einheitliche Anerkennung in den Landeskirchen im Sinne einer kooperativen Personalpolitik und dadurch eine erleichterte horizontale wie vertikale Durchlässigkeit bei Wünschen nach beruflicher Veränderung. In der EKM können Mitarbeitende auf Grundlage der folgenden vier Ausbildungskategorien im GPD angestellt werden:

1. Kategorie

Aufbauende Qualifikation (Fort- und Weiterbildung auf einem Berufs- oder Studienabschluss)

Dieser Ausbildungstyp verbindet eine gemeindepädagogische Qualifikation mit einem ersten Abschluss in einer grundständigen Berufsausbildung oder einem Studium (z. B. Studium Soziale Arbeit/Sozialpädagogik oder Erzieher/Erzieherin). Auf diesen Abschluss baut eine Fort- und Weiterbildung oder ein Aufbau- bzw. Vertiefungsstudiengang auf (z. B. berufsbegleitender Bachelorstudiengang Religionspädagogik/Gemeindepädagogik an der Evangelischen Hochschule Berlin). Absolventinnen und Absolventen dieser Qualifizierungsmaßnahmen erhalten ergänzend zu ihrem Abschlusszeugnis ein Zertifikat oder ein Zeugnis über ihre erfolgreiche Qualifikation.

2. Kategorie

Zwei grundständige Vollzeitabschlüsse mit doppelter, d. h. staatlicher und kirchlicher Anerkennung (z. B. Doppelbachelor)

Diese Abschlüsse sind in der Regel mit einer staatlichen Anerkennung in einem Beruf des Sozialwesens (z. B. Soziale Arbeit) einerseits und einem Studium mit kirchlich anerkanntem Abschluss (z. B. Religions- und Gemeindepädagogik, Diakonik etc.) andererseits verbunden. Vorteil: Absolventinnen und Absolventen erwerben mit diesem doppelten Abschluss die Möglichkeit, sowohl bei kirchlichen Anstellern (Gemeinde, Kirchenkreis etc.) als auch – durch ihre staatlich anerkannten Abschlüsse für soziale Berufe – bei diakonischen und öffentlichen (z. B. kommunalen) Einrichtungen zu arbeiten.

3. Kategorie

Doppelte Qualifikation, integriert in einen berufsqualifizierenden Studien- und Ausbildungsabschluss

Dieser Abschluss mit einer Doppelqualifikation ist in einen Studien- bzw. Ausbildungsabschluss mit Schwerpunktsetzung integriert (z. B. Bachelorstudiengang Soziale Arbeit und Religionspädagogik bzw. Soziale Arbeit und Diakonik). Der Unterschied zum vorgenannten Ausbildungsweg besteht darin, dass Absolventinnen und Absolventen z. B. nur eine Bachelorurkunde erhalten.

4. Kategorie

Ausbildungs-, Berufs- oder Studienabschluss ohne doppelte Qualifikation

In diesem Ausbildungsfeld finden sich sowohl Studiengänge (Religionspädagogik/Gemeindepädagogik) und Fachschulabsbildungen (z. B. gemeindepädagogische Fachschulabsbildung) als auch Ausbildungswege an Fachschulen, die ohne staatlich anerkannten Studien- oder Berufsabschluss primär für kirchlich-missionarische Arbeitsfelder ausbilden.

Übersicht anerkannter Abschlüsse

In einem EKD-weiten Prozess haben sich die Landeskirchen in einem ersten Schritt darauf verständigt, welche Studiengänge für Gemeindepädagogik/Diakonik an evangelischen Hochschulen von allen anerkannt werden. Zugrunde liegt eine Verständigung über das Profil des Berufsbildes und gemeinsame Standards.

Diese Übersicht ermöglicht einen schnellen Überblick und gibt Interessierten und Studierenden die Sicherheit, dass ihr Abschluss in allen Landeskirchen anerkannt wird.

EKD-Texte 137.1 „Diakonisch-gemeindepädagogischer Dienst. Gemeinsame Standards der hochschulischen Qualifikation“
→ https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/ekd-texte_137-1_2021.pdf

In einem zweiten Schritt wird eine Übersicht der EKD-weiten Fachschulabschlüsse und berufsbegleitenden Abschlüsse erarbeitet. Diese wird wahrscheinlich 2025 vorliegen.

7. Fachschulabsbildung

7.1. Berufsbegleitende Fachschulabsbildung

Die berufsbegleitende Fachschulabsbildung zur Gemeindepädagogin/zum Gemeindepädagogen (FS) eignet sich für Menschen,

- die bereits einen staatlichen oder staatlich anerkannten Berufsabschluss haben,
- die ehrenamtlich gemeindepädagogische Erfahrungen gesammelt haben und sich vor diesem Hintergrund beruflich neu orientieren möchten,
- die aus familiären oder persönlichen Gründen nicht dauerhaft ihren Heimatort verlassen wollen oder können.

Voraussetzungen

- ein guter Realschulabschluss oder ein höherer Schulabschluss
- eine abgeschlossene Berufsausbildung
- Erfahrungen aus einer ehrenamtlichen Tätigkeit im kirchlichen Kontext
- Zugehörigkeit zu einer evangelischen Kirche
- Interesse an theologischen Fragen; Offenheit für die Begleitung und Reflexion pädagogischer Prozesse im Kontext Gemeinde; Bereitschaft, sich für Menschen aller Altersgruppen zu engagieren.

Unterstützung durch Kirchenkreise

Die Aufnahme der Ausbildung und die entsprechenden Modalitäten sind mit dem Kirchenkreis zu vereinbaren. Der zukünftige Absolvent/die zukünftige Absolventin melden sich an der Ausbildungsstätte an und durchlaufen das Aufnahmeverfahren. Der Ausbildungsvertrag regelt den Umfang der Anstellung beim Kirchenkreis, die Freistellung zu den Präsenzzeiten, die mögliche Kostenübernahme durch Kirchenkreis und Landeskirche, die Benennung von Mentorinnen und Mentoren für den Praxisteil.

Einen Mustervertrag erhalten Sie im
Landeskirchenamt der EKM, Michaelisstraße 39, 99084 Erfurt
Dezernat Bildung – Referat B4 Bildung mit Erwachsenen und Familien
KRin Katharina Passolt
Telefon (0361) 51800-240 (Sekretariat), E-Mail: katharina.passolt@ekmd.de

Mögliche Ausbildungsstätten

Um dem von Kirchenkreisen angezeigten Bedarf nach einer berufsbegleitenden Fachschulausbildung für gemeindepädagogische Mitarbeitende nachkommen zu können, gleichzeitig aber auch mit Augenmaß den zukünftig zu erwartenden Personalbedarf im Blick zu haben, bedarf es einer nachhaltigen Perspektive.

Angesichts der für die EKM überschaubaren Zahlen besteht diese am wirkungsvollsten in Kooperationen zwischen unserer Landeskirche und entsprechenden Ausbildungsstätten benachbarter Landeskirchen.

Seit Herbst 2019 besteht eine Kooperationsvereinbarung mit der EKBO zu berufsbegleitenden FS-Ausbildung in Brandenburg. Danach steht der EKM ein Kontingent von Plätzen zur Verfügung. Das Dezernat Bildung und Gemeinde übernimmt einen Anteil der Kursgebühren.

Ausbildungsstätte/Ort	Dauer	Struktur	Abschluss
Amt für kirchliche Dienste der EKBO Ort: Brandenburg https://akd-ekbo.de/gemeindepaedagogik	2 Jahre	Grundkurs: 13 2tägige Seminare und 7 Wochenkurse	befähigt zum qualifizierten Ehrenamt
	2 Jahre	Aufbaukurs: 15 2tägige Seminare und 8 Wochenkurse	Berufsabschluss Gemeindepädagoge (FS)
Philippus-Institut für berufsbegleitende Studien Moritzburg Ort: Moritzburg https://philippus-institut.de/kurse/gpa	3 Jahre	18 Seminarwochen sowie Fachtage	Berufsabschluss Gemeindepädagoge (FS)
Pädagogisch-Theologisches Institut der Nordkirche Ort: Ludwigslust https://gemeinde.pti.nordkirche.de/aktuelles/berufsbegleitende-ausbildung	2 Jahre	Grundkurs 17 3 - 5tägige Seminare	befähigt zum qualifizierten Ehrenamt
	2 Jahre	Aufbaukurs 17 3 - 5tägige Seminare	Gemeindepädagoge (FS)

Kombiniert werden

- Präsenzzeiten an einer Fachschule
- Gemeindepädagogische Praxis in Kirchengemeinden im Heimatkirchenkreis, begleitet durch das PTI und Mentorinnen und Mentoren.

Die Kurswochen oder Kurstage werden begleitet von Hospitationen und eigener praktischer Arbeit in den Ausbildungsfeldern Arbeit mit Kindern, Arbeit mit Konfirmanden und Jugendlichen, Arbeit

mit Erwachsenen und älteren Menschen. Zur Ausbildung gehört ein Selbstlernprogramm mit schriftlichen Hausarbeiten und gelenktem Selbststudium. Je nach Ausbildungsstätte gibt es weitere Schwerpunkte z.B. Arbeit mit Ehrenamtlichen, Liturgie und Gottesdienstgestaltung oder Öffentlichkeitsarbeit. In den Kurszeiten an der Ausbildungsstätte werden jeweils Theorie und praktische Erfahrungen aufeinander bezogen und reflektiert.

Ausbildungsinhalte/Lernfelder

- Theologie
- Gemeindepädagogik
- Psychologie und Seelsorge
- Projektarbeit
- Praxis der Gemeindepädagogik

Eingruppierung in der EKM nach Abschluss der Fachschulausbildung EG 9a

Arbeitsfelder

- Arbeit mit Kindern, Konfirmandinnen und Konfirmanden, Jugendlichen, Familien, Erwachsenen, Seniorinnen und Senioren
- Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen im Arbeitsfeld
- Arbeitsebene: Kirchengemeinden, Regionen des Kirchenkreises

Abschluss

Der Gemeindepädagogische Fachschulabschluss wird grundsätzlich anerkannt von der

- Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM)
- Evangelischen Landeskirche Anhalts (ELKA)
- Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (EVLKS)
- Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)
- Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche).

Qualifikationsmöglichkeit zur Gemeindepädagogin/zum Gemeindepädagogen B.A.

An der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) können Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen mit Fachschulabschluss den Abschluss als Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge B.A. in einem berufsbegleitenden Aufbaustudiengang über vier Semester erwerben. Aus der Fachschulausbildung können bis zu 101 Credits anerkannt werden. Die Feststellung erfolgt durch die EHB. Insgesamt sind 210 Credits zu erlangen.

7.2. Grundständige Fachschulausbildung

Auf die Möglichkeit, den Fachschulabschluss Gemeindepädagogik direkt, auf dem ersten Bildungsweg, zu erlangen, sei an dieser Stelle nur kurz verwiesen. Die EKM hält keine eigene, entsprechende Ausbildungsstätte dafür vor.

Eine Anerkennung durch die EKM besteht für die Abschlüsse an nachfolgenden Ausbildungsstätten:

Nr.	Einrichtung	Ausbildung/Studiengang	Profilschwerpunkte			Qualifikationen		
			Gemeinde- diakonie	Gemeinde- pädagogik	Religions- pädagogik	doppelte Qualifikation	staatliche Anerkennung	kirchliche Anstellungs- fähigkeit
1	Ev. Missionsschule Unterweissach	ES Religionspädagogik, Diakonie und Verkündigung	■	■	■		■	■
2	Marburger Bildungs- und Studienzentrum	FS Sozialpädagogik und Gemeindepädagogik		■	■	■	■	■
3	Theologisch-pädagogisches Seminar Malche	Ausbildung Gemeindepädagogik/ Erzieher*in	■	■		■	■	■

Information und Beratung zu weiteren Fachschulabschlüssen und deren Anerkennung erhalten Sie über:

Landeskirchenamt der EKM, Michaelisstraße 39, 99084 Erfurt
 Dezernat Bildung und Gemeinde – Referat B4 Bildung mit Erwachsenen und Familien, KRin Katharina Passolt, Telefon (0361) 51800-240 (Sekretariat),
 E-Mail: katharina.passolt@ekmd.de

8. Hochschulausbildung

8.1. Berufsbegleitende Hochschulausbildung (Bachelor) bzw. Quereinstieg

Die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bauen auf einen ersten Abschluss in einer grundständigen Berufsausbildung (z. B. Erzieher und Erzieherin) oder einem Studium (z. B. Studium Soziale Arbeit/Sozialpädagogik) oder einen Aufbau- bzw. Vertiefungsstudiengang (z. B. berufsbegleitender Bachelorstudiengang Religionspädagogik/Gemeindepädagogik (B.A.) an der Evangelischen Hochschule Berlin) auf. Absolventinnen/Absolventen dieser Qualifizierungsmaßnahmen erhalten ergänzend zu ihrem Abschlusszeugnis ein Zertifikat oder ein Zeugnis über ihre erfolgreiche Qualifikation und können damit in der EKM im gemeindepädagogischen Dienst angestellt werden.

Bezeichnung	Ort/Kontakt	Dauer/ Kosten	Zulassungsvoraussetzungen	Anstellungsmöglichkeiten	mögliche berufliche Weiterqualifizierung bzw. Durchstiegsmöglichkeiten
Berufsbegleitender Aufbaustudiengang Bachelor Religionspäd./ Gemeindepäd. (B.A.)	Evangelische Hochschule Berlin (EHB)	3 Semester + 1 Semester Bachelor-thesis (2 Jahre) Ü/V + RK	Studienberechtigung gemäß § 11 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) auch ohne Abitur möglich Fachschulabschluss GP + staatl. anerkannte Berufsausbildung Studium im erziehungswissenschaftlichen bzw. sozialwissenschaftlichen Bereich	Gemeindepädagogischer Dienst mit allen Zielgruppen Eignung für RU je nach Schwerpunktsetzung im Studium gemäß Gestellungsvertrag des zuständigen Bundeslandes (Gehalt E 9b mit RU)	Master (M.A.) Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik Vorbereitungsdienst in der EKM (ordinierte Gemeindepäd.)

Der berufsbegleitende Aufbaustudiengang „Evangelische Religionspädagogik (B.A.)“ an der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) ist ein grundständig staatlich und kirchlich anerkannter Bachelorstudiengang. Das Studium kann als berufsbegleitendes Präsenzstudium (mit blended-learning-Anteilen) in vier Semestern mit dem Bachelor für „Evangelische Religionspädagogik (B.A.)“ abgeschlossen werden und qualifiziert für den GPD in der EKM. Der Studiengang beginnt alle zwei Jahre jeweils zum Sommersemester, erstmals zum 01.04.2018 und hält 20 Studienplätze unter Anrechnung hochschulisch und außerhochschulisch erworbener Lernergebnisse (bis max. 101 von 210 ECTS) vor. Bewerbungen sind über das Online-Bewerbungsportal der EHB möglich. Der Zulassungsantrag muss bis zum 15. Januar mit allen für die Bewerbung relevanten Unterlagen (Arbeits-/Zeugnisse, Fort- und Weiterbildungen) eingegangen sein. Wer weiter studieren möchte,

schließt drei Semester im konsekutiven Masterstudiengang „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik (M.A.)“ an.

Voraussetzungen

- Fachschulausbildung in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Brandenburg), der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und der Evangelischen Landeskirche Anhalts (Drübeck)¹⁵, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Ludwigslust) und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Moritzburg) mit einer Studienberechtigung gemäß § 11 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), d. h.
 1. wer in einem zum Studiengang Evangelische Religionspädagogik fachlich ähnlichen Beruf eine durch Bundes- oder Landesrecht geregelte mindestens zweijährige Berufsausbildung abgeschlossen hat und
 2. in diesem erlernten Beruf mindestens drei Jahre tätig war, ist berechtigt, ein seiner bisherigen Ausbildung entsprechendes grundständiges Studium an der EHB aufzunehmen (fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung auch ohne Abitur)
- Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit allgemeiner Hochschul- oder Fachhochschulreife mit mind. Bachelorabschluss in Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik oder einem Abschluss in vergleichbaren Studiengängen und gemeindepädagogischen Praxiserfahrungen
- Bewerbung mit entsprechenden Bewerbungsunterlagen über das Online-Bewerberportal der EHB jeweils bis zum 15. Januar im Zwei-Jahres-Rhythmus
- erfolgreiches Aufnahmegespräch (Äquivalenzleistungsfeststellungsprüfung) an der EHB
- Absprachen mit Anstellungsträgern (Weiterbildungsvereinbarung auf der Grundlage von § 12 Fort- und WeiterbildungsVO der EKM)

Kosten

Es sind Gebühren für das Semesterticket, Sozialbeitrag, Materialien etc. zu entrichten. Für Reisen und Übernachtungen fallen Kosten an, die von der entsendenden Dienststelle gemäß Reisekostengesetz ersetzt werden können.

Dauer

Drei Semester und ein Semester zum Verfertigen der Bachelorthesis (Bachelorarbeit)

Studienbereiche

Der berufsbegleitende Bachelorstudiengang „Evangelische Religionspädagogik (B.A.) umfasst vier Semester und 110 ECTS-Punkte (Credits).

SB I - Theologische Zugänge zu Religion – Kirche – Gesellschaft

SB II - Individuen und Gruppen in ihren Lebenswelten und an ihren Lernorten

SB III - Bildung, Pädagogik, Didaktik

SB IV - Berufliches Handeln in der Religions- und Gemeindepädagogik

SB V - Wissenschaft und Forschung in der Religions- und Gemeindepädagogik.

Der Studiengang verbindet die wissenschaftliche Theorie mit den Lernerfahrungen in der Praxis und bezieht wahlweise ein Praktikum im Arbeitsfeld (Gemeindepädagogik oder schulischer Religionsunterricht) mit ein.

Organisation

- Drei Semester:
 - mit Präsenz-Studentagen Donnerstag/Freitag der EHB, die als Wochen- und Wochenendkurse (Do - Sa) angeboten werden (8 SWS)
 - mit je zwei dreitägigen Blockseminaren in den Regionen (in der vorlesungsfreien Zeit)
 - mit acht blended-learning-Seminaren (e-learning)
- religionspädagogische/gemeindepädagogische Handlungsfelder über drei Semester mit studienbegleitenden Regionalkursen (Transfergruppen)

¹⁵ wegen Schließung keine Neuaufnahmen mehr möglich

- Praktikum incl. zwei Seminare zur Vor- und Nachbereitung in der Region
- Prüfungssemester mit Blockseminar und Beratung

Unterstützungsmöglichkeiten

- Freistellung und Finanzierung auf Grundlage der gemäß § 13 Absatz 2 Verordnung über die Personalentwicklung von Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und der Reisekosten
- kirchliche Studierendenbegleitung der EKM durch Aufnahme in die Liste der Studierenden
- Vernetzung und Beratung durch die kirchliche Studierendenbegleitung der EKM (z. B. Studierendenkonvente der EKM, studienbegleitende Angebote)
- Büchergeld in Höhe von 200,- € p. a.
- BAföG (Informationen über die Fördermöglichkeit erteilt das studierendenWERK BERLIN, Amt für Ausbildungsförderung (<https://www.stw.berlin>)).

Einsatzmöglichkeiten und Chancen

Der Bachelor qualifiziert für gemeindepädagogische Arbeit mit allen Altersgruppen in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen. Eine Beauftragung für den RU in einer gemeindepädagogischen Anstellung ist je nach gültigem Gestellungsvertrag für das zuständige Bundesland möglich (Gehalt E 9b bei entsprechender Tätigkeit).

- staatlich anerkannter berufsqualifizierender Abschluss
- kirchlich anerkannter Abschluss in allen Gliedkirchen der EKD
- Durchstiegsmöglichkeit in den Masterstudiengang „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik“. Dieser qualifiziert für die Übernahme von gemeindepädagogischen Projektaufgaben und Leitungstätigkeit in kreiskirchlichen Stellen. Eine Beauftragung für den RU in einer gemeindepädagogischen Anstellung ist für das jeweilige Bundesland entsprechend Gestellungsvertrag möglich (Gehalt bis zur E 10 bei entsprechender Tätigkeit).
- Der Master ist Voraussetzung für die Übernahme in den Vorbereitungsdienst der EKM. Mit der Zweiten Gemeindepädagogischen Prüfung und der Ordination ist die Anstellung als ordinierte Gemeindepädagogin/ordinierter Gemeindepädagoge entweder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Gehalt A 13) oder in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis (Gehalt E 13) möglich.

8.2. Direktstudium Bachelor mit anschließendem Masterstudium

Die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) ist die zentrale Ausbildungsstätte der EKM für Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik (B.A. und M.A.).

Das Hochschulstudium „Evangelische Religionspädagogik und Diakonie (B.A.)“ an der EHB ist ein grundständiger, staatlich anerkannter Studiengang, der u. a. für den gemeindepädagogischen Dienst in der EKM qualifiziert. Das Studium kann in sieben Semestern mit dem Bachelor für „Evangelische Religionspädagogik und Diakonie (B.A.)“ abgeschlossen werden.

Wer weiter studieren möchte, schließt drei Semester im konsekutiven Masterstudiengang „Evangelische Religionspädagogik und Diakonie (M.A.)“ an oder entscheidet sich für ein Zweitstudium „Soziale Arbeit (B.A.)“, das in vier Semestern zu einem zweiten Bachelorabschluss und der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter und Sozialarbeiterin führt.

Voraussetzungen

- Interesse an evangelischer Theologie; Offenheit für die Reflexion und Begleitung religiöser und pädagogischer Prozesse in Gemeinde und Schule; Bereitschaft, sich für andere Menschen aller Altersgruppen zu engagieren und einzusetzen; selbständiges Arbeiten und sich dabei gut selbst strukturieren können
- Allgemeine Hochschul- oder Fachhochschulreife oder

- eine Studienberechtigung gemäß § 11 Berliner Hochschulgesetz (BerHGG) = fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung, d. h.
 1. wer in einem zum Studiengang Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik fachlich ähnlichen Beruf eine durch Bundes- oder Landesrecht geregelte mindestens zweijährige staatlich anerkannte Berufsausbildung abgeschlossen hat und
 2. in diesem erlernten Beruf mindestens drei Jahre tätig war, ist berechtigt, ein seiner bisherigen Ausbildung entsprechendes grundständiges Studium an der EHB aufzunehmen
- Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche.

Dauer

- Bachelorstudiengang „Evangelische Religionspädagogik und Diakonik (B.A.)“: sieben Semester (210 ECTS)
- Masterstudiengang „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik (M.A.)“: drei Semester (90 ECTS).

Studienbereiche (SB)

Der **Bachelorstudiengang** „Evangelische Religionspädagogik und Diakonik (B.A.)“ umfasst sieben Semester und 210 ECTS-Punkte (Credits).

Der Studiengang vermittelt Studierenden pädagogische, humanwissenschaftliche, diakonische und theologische Kompetenzen zur Deutung und didaktischen Vermittlung sowie diakonischen Gestaltung von Religion. Dazu gehört auch die Reflexion gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Das schließt die Auseinandersetzung mit interreligiösen Themen sowie Fragen der gesellschaftlichen Säkularisierung mit ein.

Vorteile, Perspektive, Schwerpunkte:

- lebensnahe Einführung in theologisches Denken
- Erwerb praxisbezogener Kompetenzen in Psychologie und Soziologie, Kommunikation und Interaktion
- Entwicklung pädagogischer Professionalität in Schule, Gemeinde und Diakonie
- Befähigung zur didaktischen Leitung von Gruppen

Allgemeines zum Studium:

Ergänzend zum Bachelor-Abschluss im Studiengang „Evangelische Religionspädagogik & Diakonik“ mit dem Schwerpunkt Evangelische Religionspädagogik ist es möglich, in einem Zweitstudium von vier Semestern den Bachelor-Abschluss „Soziale Arbeit“ und damit die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter zu erwerben. Nach insgesamt elf Semestern sind die Absolventinnen und Absolventen sowohl für die kirchliche Bildungsarbeit in Gemeinde und Schule als auch für eine Tätigkeit in Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit und der konfessionellen Wohlfahrtspflege (Diakonie) qualifiziert.

Im **Masterstudiengang** ist ein konsekutiver Studiengang, der auf einem Bachelorabschluss in Evangelischer Religionspädagogik oder vergleichbaren Abschlüssen aufbaut. Er erweitert das im Bachelorstudium erworbene Bildungsniveau um weitere Handlungsfelder (z.B. im Bereich von Erwachsenenbildung und Teamcoaching) und vertieft die Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen in den Bereichsfeldern Bildungsarbeit, Didaktik, Theologie und Kybernetik (kirchliches Leitungshandeln). Damit ist für diesen Studiengang ein Profil entwickelt, das auf die spezifischen beruflichen Anforderungen in Schule und Gemeinde reagiert.

Allgemeines zum Studium:

Der Masterstudiengang vermittelt pädagogische, theologische und didaktische Fähigkeiten, die zur Gestaltung kirchlicher Gemeindefarbeit und zur Erteilung schulischen Religionsunterrichts gebraucht werden. In beiden Lernfeldern werden die Studierenden auf eine kritische Auseinandersetzung mit religiösen Traditionen sowie Fragen der christlichen Theologie und Ethik vorbereitet.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Ausbildung persönlichkeitsbezogener Kompetenzen sowie dem Training von Gesprächsführung, Beratung und Seelsorge. Zu den Studieninhalten zählen u.a. folgende Bereiche:

- Bildung aller Lebensalter, vor allem der Erwachsenenbildung
- Beraten und Leiten in Kirche und Gemeinde
- Herausforderungen spätmoderner Religionskulturen

Unterstützungsmöglichkeiten

- kirchliche Studierendenbegleitung der EKM durch Aufnahme in die Liste der Studierenden
- Vernetzung und Beratung durch die kirchliche Studierendenbegleitung der EKM (z. B. Studierendenkonvente der EKM, studienbegleitende Angebote)
- Büchergeld in Höhe von 200,- € p. a.
- finanzielle Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten bei Praktika, Studienreisen und Auslandsaufenthalten
- BAföG (Informationen über die Fördermöglichkeit nach dem BAföG erhalten beim studierendenWERK BERLIN, Amt für Ausbildungsförderung (<https://www.stw.berlin>)).

Einsatzmöglichkeiten und Chancen

Der Bachelor qualifiziert für gemeindepädagogische Arbeit mit allen Altersgruppen in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen. Eine Beauftragung für den RU in einer gemeindepädagogischen Anstellung ist je nach gültigem Gestellungsvertrag für das zuständige Bundesland möglich (Gehalt E 9b bei entsprechender Tätigkeit).

Der Master qualifiziert für die Übernahme von gemeindepädagogischen Projektaufgaben und Leitungstätigkeit in kreiskirchlichen Stellen. Eine Beauftragung für den RU in einer gemeindepädagogischen Anstellung ist je nach gültigem Gestellungsvertrag für das zuständige Bundesland möglich (Gehalt bis zur E 10 bei entsprechender Tätigkeit).

Der Master ist Voraussetzung für die Übernahme in den Vorbereitungsdienst der EKM. Mit der Zweiten Gemeindepädagogischen Prüfung und der Ordination ist die Anstellung als ordiniertes Gemeindepädagoge i. d. R. in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis möglich (Gehalt A 13 bzw. E 13).

9. Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge mit Hochschulausbildung und Ordination

Gemindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit dem Abschluss im Masterstudiengang „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik (M.A.)“ haben die Möglichkeit, sich für den Vorbereitungsdienst in der EKM zu bewerben, mit welchem die entsprechenden Kompetenzen für den ordinierten Verkündigungsdienst erworben werden. Nach erfolgreicher Bewerbung für den Entsendungsdienst und Ordination können sie sich auf eine Gemeindepädagogen- oder Pfarrstelle mit entsprechendem Profil bewerben.

Voraussetzungen

- erfolgreicher Abschluss im Masterstudiengang „Leitung-Bildung-Diversität (M.A.)“ mit dem Schwerpunkt „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik (M.A.)“
- erfolgreiche Bewerbung um einen Ausbildungsplatz der EKM (Bewerbungsschluss ist der 31. Dezember eines Jahres, Beginn des Vorbereitungsdienstes jeweils der 1. September des Folgejahres)
- Mitgliedschaft in einer der Gliedkirchen der EKD.

Dauer

30 Monate

Aufbau und Ablauf der Ausbildung

Der Vorbereitungsdienst in der EKM gliedert sich in

- das religionspädagogische/gemeindepädagogische Vikariat,
- das Gemeindevikariat,
- eine Abschlussphase mit Zweiter Gemeindepädagogischer Prüfung, Amtswochen und KSA-Kurs.

Der Vorbereitungsdienst in der EKM findet an den Ausbildungsorten Schule und Pädagogisch-Theologisches Institut, Gemeinde, Seelsorgeseminar, Predigerseminar Wittenberg und Regionale Studienleitung statt. Er vertieft die im Studium gewonnenen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten und überführt diese in die pastorale Praxis. Er dient der Herausbildung einer pastoralen Identität, die den Anforderungen einer auftragsgemäßen, professionellen Amtsführung im Pfarrdienst entspricht.

Unterstützungsmöglichkeiten

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Vorbereitungsdienst erhalten einen monatlichen Unterhaltszuschuss in Höhe von brutto 2.110,80 € (Stand 2022) und gegebenenfalls einen Familienzuschlag für Verheiratete in Höhe von 136,04 € (Stand 2022). Der Familienzuschlag erhöht sich für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufe 2 und 3) um je 116,27 € (Stand 2022) und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende) um je 362,66 € (Stand 2022).

- Umzugskostenbeihilfe gemäß Verordnungen auf Antrag
- Reise- und Übernachtungskosten gemäß der Reisekostenverordnung
- Strukturelle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Vorbereitungsdienst

Einsatzmöglichkeiten und Chancen

Mit der Zweiten Gemeindepädagogischen Prüfung und der Ordination ist die Anstellung als ordinierte Gemeindepädagogin/ordinierter Gemeindepädagoge im Entsendungsdienst entweder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Gehalt A 13) oder in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis (Gehalt E 13) möglich. Das Anstellungsverhältnis richtet sich nach dem Lebensalter gemäß Pfarrdienstgesetz (PfdG.EKD).

Nach erfolgreichem Entsendungsdienst (drei Jahre) erfolgen die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit und die lebenslange Anstellung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder einem privatrechtlichem Anstellungsverhältnis zur EKM.

Der Abschluss der ordinierten Gemeindepädagogin/des ordinierten Gemeindepädagogen wird anerkannt von

- der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM)
- der Evangelischen Landeskirche Anhalts (ELKA)
- der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)
- im Kirchenkreis Mecklenburgim
- Kirchenkreis Pommern.

Nähere Informationen zu den möglichen Ausbildungswegen, Abschlüssen, Einsatzmöglichkeiten erhalten Sie im Landeskirchenamt der EKM, Michaelisstraße 39, 99084 Erfurt

Dezernat Bildung und Gemeinde – Referat B4 Bildung mit Erwachsenen und Familien
KRin Katharina Passolt

Telefon (0361) 51800-240 (Sekretariat), E-Mail: katharina.passolt@ekmd.de

Dezernat Personal – Referat P4 Ausbildung und Hochschulwesen
KR Jens Walker

Telefon (0361) 51800-494, E-Mail: jens.walker@ekmd.de

10. Personalentwicklung

Ziel der Personalentwicklung in der EKM ist es, in allen Bereichen unserer Landeskirche eine gabenorientierte, auf Achtung und Vertrauen aufbauende und wertschätzende Kultur der Zusammenarbeit zu fördern. Sie ist ein fortdauernder, systematisch gestalteter Prozess, der es ermöglicht, das Potential von Mitarbeitenden im GPD zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Anforderungen und dem Bedarf der Gemeinden, Kirchenkreise und der Landeskirche einsatz- und entwicklungsbezogen zu fördern. Hierbei werden die Interessen der Mitarbeitenden und die Interessen der Anstellungsträger gegenseitig wahrgenommen und zueinander in Beziehung gesetzt. Sowohl strukturelle Veränderungen in den Aufgabengebieten als auch sich verändernde Anforderungen bedürfen der Unterstützung durch angemessene Instrumente der Personalentwicklung.

Durch ihre Ausbildung sind die Mitarbeitenden im GPD dazu befähigt, die Landeskirche mit ihren Kirchenkreisen und Gemeinden in ihrem Arbeitsbereich als eine veränderbare und veränderungsbedürftige Organisation mitzugestalten. Sich verändernde Strukturen und Schwerpunkte in den Einsatzbereichen haben Auswirkungen auf die konkreten Aufgaben der Mitarbeitenden und deren Berufsprofile, daher kann Personalentwicklung nur im konkreten Zusammenhang mit einer gezielten und verabredeten Organisations- bzw. Gemeindeentwicklung gedacht und umgesetzt werden.

Innerhalb dieses Rahmens hilft Personalentwicklung den Mitarbeitenden

- zu zielorientiertem Arbeiten,
- zur eigenen Motivationsförderung,
- zur Klärung von Rollen und Aufgaben,
- zur Weiterbildung und Qualifizierung,
- zur Bearbeitung von Konflikten.

den Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirchen

- zur Klärung von Aufgaben, Stellenprofilen im Zusammenhang mit den Schwerpunktsetzungen im Kirchenkreis und in Kirchengemeinden,
- zum Fördern von qualifiziertem Nachwuchs.

11. Instrumente der Personalentwicklung

11.1. Mitarbeitendenjahresgespräch (MJG)

Das Mitarbeitendenjahresgespräch ist ein wesentlicher und verbindlicher Grundbaustein der Personalentwicklung in der EKM. Im Mitarbeitendenjahresgespräch betrachten die Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen gemeinsam mit ihrem bzw. ihrer direkten Vorgesetzten unter Zuhilfenahme eines Gesprächsleitfadens¹⁶ ihre Zusammenarbeit und ihre Tätigkeitsfelder und vereinbaren Jahresziele. In den Blick genommen werden auch die jeweiligen individuellen Situationen und die Möglichkeit der Gesundheitsprävention.

¹⁶ Die inhaltlichen und rechtlichen Grundlagen finden sich auf der Webseite der EKM unter folgendem Link: <https://www.ekmd.de/asset/JnffWDxSt-CXBbt0uqCINQ/jahresgesprach-a5-digital.pdf>. Ebenso auch das Formular zum Ausdrucken im A4 Format: <https://www.ekmd.de/asset/1UnWTaKkS-gGGbjB72VoRJA/ekm-jahresgesprach-a4q-sd.pdf>.

Dieser qualifizierte Austausch fördert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und macht die gegenseitigen Erwartungen transparent. Zugleich erhalten die Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen Hinweise für ihre eigene Entwicklung und können Ziele im Kontext der Ziele der Landeskirche, des Kirchenkreises, der Gemeinden und ihres jeweiligen Aufgabenbereiches formulieren. Die in den Mitarbeitendenjahresgesprächen gemeinsam erarbeiteten Förder-, Fortbildungs- und Veränderungswünsche werden in beidseitigem Einvernehmen an die verantwortlichen Stellen und Personen weitergeleitet.

11.2. Starthilfen bei Übergängen – Fortbildung in den ersten Dienstjahren (FED)

Der Übergang von der Ausbildungszeit in die erste Stelle ist ein bedeutender Schritt in der Berufsbiografie. Es ist Anliegen der Personalentwicklung, den Einstieg und Übergang zu begleiten und erfolgreich zu gestalten. In den ersten Amts- und Dienstjahren stehen in der EKM verbindliche Angebote und konkrete Ansprechpartner für die Gestaltung des Berufseinstieges zur Verfügung (vgl. die Richtlinie zur Durchführung der Fortbildung zum Einstieg in den Beruf (FoEBe) für Mitarbeitende im Verkündigungsdienst in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland).¹⁷ Somit sind die Richtlinien zur Durchführung der Fortbildung in den ersten Amts- und Dienstjahren (FEA und FED) außer Kraft gesetzt.

FoEBe ist ein verbindlicher Rahmen für die kontinuierliche Einübung in die praxisbegleitende Fortbildung. Sie soll die selbst verantwortete Einarbeitung in der Berufseingangsphase unterstützen. Die FoEBe ermöglicht es, für die ersten Berufsjahre Beratung, kollegialen Austausch und Anleitung zu erhalten. Sie trägt zur Klärung der beruflichen Aufgaben bei und unterstützt die Weiterentwicklung eines eigenen berufsspezifischen Profils. Sie gibt Gelegenheit, die eigene spirituelle Praxis zu reflektieren und zu vertiefen. Die Inhalte der FoEBe orientieren sich an der beruflichen Praxis. Es sollen personale, soziale, fachliche und handlungsorientierte Kompetenzen weiterentwickelt werden. Durch berufsgruppenübergreifende Fortbildungsinhalte bereits am Beginn des Berufslebens wird die Einheit und Gemeinschaft des Verkündigungsdienstes in der EKM verdeutlicht.

11.3. Qualifizierung

Regelmäßige berufliche Weiterqualifizierungen fördern und unterstützen die Qualität gemeindepädagogischer Arbeit wie auch der eigenen Berufszufriedenheit. Aus diesem Grund ist „Lebenslanges Lernen“ ein zentrales Anliegen der Personalentwicklung. Dieses wird durch ein breites Angebot an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Solche Maßnahmen können z. B. notwendig sein, wenn sich das Aufgabenfeld weiterentwickelt oder wenn Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit veränderten Arbeitsanforderungen konfrontiert sind. Ebenso können die Maßnahmen dazu dienen, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen auf zukünftige Veränderungen und Anforderungen vorzubereiten.

Hinweise zur Freistellung, Beantragung, Genehmigung, Kostenerstattung sowie zu den verschiedenen Instrumenten der Personalentwicklung sind der Verordnung über die Personalentwicklung von Mitarbeitenden in der EKM zu entnehmen.¹⁸

Die Verordnung für die Personalentwicklung gilt für alle öffentlich-rechtlich und privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden im Haupt- und Nebenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, ihrer Kirchenkreise, ihrer Kirchengemeinden, ihrer rechtsfähigen Zusammenschlüsse und kirchlichen Zweckverbände sowie der rechtlich unselbständigen kirchlichen Werke, Einrichtungen und Stiftungen.

¹⁷ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/9811>

¹⁸ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/15111>

11.4. Supervision

Die Supervision ist ein wichtiges Unterstützungselement für die Mitarbeitenden. Sie hilft, berufliche Möglichkeiten differenziert zu betrachten und kann in verschiedenen Situationen und Berufsphasen in Anspruch genommen werden. Wenn Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen vor Veränderungen in ihrem Arbeitsfeld oder am Beginn einer neuen Tätigkeit stehen, hilft es, das eigene Tun mit Hilfe einer fachlichen Begleitung zu reflektieren. Ebenso ist es möglich, durch Supervision neue Perspektiven zu gewinnen, um Konflikten vorzubeugen oder diese zu lösen.

Geistliche Begleitung ist eine spezifische und eigenständige Form der Seelsorge. Im Mittelpunkt steht der persönliche Glaubensweg der oder des Begleiteten und ihre oder seine geistliche Praxis. Geistliche Begleitung ist Hilfe zur Klärung und Förderung der Gottesbeziehung. Dabei werden Fragen der Lebens- und Alltagsgestaltung oder Probleme der Persönlichkeit und der individuellen Lebensgeschichte berührt. Geistliche Begleitung vollzieht sich vorwiegend in Einzelgesprächen, die regelmäßig für einen bestimmten Zeitraum stattfinden.

11.5. Bilanz- und Orientierungstage für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen

Seit dem Jahr 2017 bietet das Pastorkolleg in Zusammenarbeit mit dem Pädagogisch-Theologischen-Institut den Kurs „Auftanken und Ausrichten“ für privatrechtlich angestellte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen als Bilanzierungsangebot zur Berufsbiografie an. Aufgrund § 6 Absatz 4 Personalentwicklungsverordnung (PEV)¹⁹ hat das Kollegium des Landeskirchenamtes im Februar 2021 diese Maßnahme für den Bereich der privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse, somit auch für angestellte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, für verpflichtend erklärt. Die Inhalte des Kurses orientierten sich stark an den vergleichbaren Inhalten für Bilanzkurse der Pfarrerinnen, Pfarrer und ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. Der Unterschied liegt in ergänzenden Einheiten mit fachlichen Spezifika.

Darüber hinaus fanden 2021 erstmalig Bilanz- und Orientierungstage gemeinsam für alle Berufsgruppen im Verkündigungsdienst statt, um so die Gemeinschaft im Verkündigungsdienst zu stärken und das gegenseitige Verständnis berufsgruppenübergreifend zu fördern. Neben den für Bilanz- und Orientierungstage vertrauten berufsbiografischen Kursinhalten ging es 2022 schwerpunktmäßig um das Thema „Gemeinschaft im Verkündigungsdienst“. Bei allen Teilnehmenden stieß die Erfahrung der Begegnung verschiedener Berufsgruppen im Kurs auf sehr positive Resonanz. Dieses Format sollte unbedingt beibehalten werden.

Konkrete Angebote zur Fort- und Weiterbildung finden sich im Online-Programm zur Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeitenden in der EKM: <https://www.ekmd.de/veranstaltungen/fort-und-weiterbildungen/> bzw. auf der Webseite der EKM unter „Service – Fort- und Weiterbildungen“.

¹⁹ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/15111>

12. Geltendes Recht

Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden im GPD können in zahlreichen Normen nachgelesen werden.

12.1. Für hauptberuflich Mitarbeitende im Gemeindepädagogischen Dienst

Der GPD in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland wird überwiegend durch ausgebildete hauptberuflich Mitarbeitende im Rahmen öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse gestaltet. Ihr Dienst ist ein in besonderer Weise geordneter Dienst zur Erfüllung des Auftrags der Kirche im Sinne des Artikels 15 i. V. m. Artikel 2 der Verfassung der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Kirchenverfassung EKM – KVerfEKM)²⁰. Die Aufgabenfelder und Aufgabenbereiche, die Adressaten der kirchlichen Arbeit sowie die Zuordnung, das Zusammenwirken und die Gleichwertigkeit der einzelnen Dienste und Mitarbeitenden im Rahmen der Gemeinschaft im Verkündigungsdienst sind in Artikel 3, 5, 10, 11, 16 bis 18 sowie in Artikel 20 KVerfEKM näher beschrieben.

Artikel 19 KVerfEKM bildet die Rechtsgrundlage für die unterschiedliche Regelung der Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden durch öffentlich-rechtliches Kirchengesetz oder durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Obgleich die Art des Anstellungsverhältnisses eine Übertragung unterschiedlicher Aufgaben im Verkündigungsdienst zur Folge haben kann, sind die Teilhabe an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags sowie das Verhältnis der Mitarbeitenden und der von ihnen geleisteten Arbeit zueinander durch den Grundsatz der Gleichwertigkeit gekennzeichnet.

Verschiedene Arbeitsfelder stehen den Mitarbeitenden des GPD unabhängig von der Art ihres Anstellungsverhältnisses offen. Dazu gehören insbesondere:

- die Seelsorge aufgrund der Regelungen des Kirchengesetzes zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses – SeelGG²¹ i. V. m. der Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz über die Zustimmung zum Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses (Ausführungsverordnung Seelsorgegeheimnisgesetz – ZGSeelGGAV)²²
- die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien nach dem Kirchengesetz zur Ordnung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Kinder- und Jugendgesetz – KiJuG)²³, wobei hier auch Leitungsverantwortung für andere Mitarbeitende gemäß der Verordnung über den Dienst der Kreisreferenten für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Kreisreferentenverordnung – KRefV)²⁴ übernommen werden kann
- die Begleitung der Ehrenamtlichen entsprechend eines demnächst von der Landessynode zu beschließenden Kirchengesetzes
- die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden, geregelt in „Türen öffnen – Brücken bauen“ – Rahmenordnung für die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Rahmenordnung Konfirmandenarbeit – ROKA)²⁵

²⁰ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/9618>

²¹ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/15115>

²² <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/27470>

²³ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/30719>

²⁴ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/22964>

²⁵ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/13115>

- der Einsatz im evangelischen Religionsunterricht an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, sofern eine dem Recht des jeweiligen Bundeslandes entsprechende Ausbildung nachgewiesen werden kann.

12.2. Für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

Auf die Dienstverhältnisse der ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen²⁶ ist das Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD)²⁷ entsprechend anwendbar. Darüber hinaus gelten für Ausbildung, Übernahme und Dienst insbesondere folgende Regelungen:

- die Verordnung über die Aufnahme von Kandidaten und Kandidatinnen in den Vorbereitungsdienst der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland²⁸
- das Kirchengesetz über die Ausbildung zum Pfarrdienst und die Rechtsstellung der Vikare und Vikarinnen in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Pfarrausbildungsgesetz – PfAG)²⁹
- die Prüfungsordnung für die Zweite Gemeindepädagogische Prüfung in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland³⁰
- die Verordnung zur Aufnahme in den Entsendungsdienst der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland³¹
- die Richtlinie zur Durchführung der Fortbildung zum Einstieg in den Beruf (FoEBe) für Mitarbeitende im Verkündigungsdienst in der EKM³²
- die Handreichung zur Erstellung von Dienstvereinbarungen für Pfarrer*innen und ordinierte Gemeindepädagog*innen in der EKM³³
- das Kirchengesetz über die Errichtung und Besetzung von Pfarrstellen in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Pfarrstellengesetz – PfStG)³⁴

12.3. Für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis

Für den nichtordinierten Verkündigungsdienst können Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen von kirchlichen Körperschaften, insbesondere von Kirchenkreisen, auf der Basis eines Arbeitsvertrags beschäftigt werden. Näheres über die Anstellungsvoraussetzungen, den Aufgabenkreis und die Arbeitsbedingungen regelt das Kirchengesetz zur Regelung der Mitarbeit der privatrechtlich beschäftigten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Verkündigungsdienst der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Gemeindepädagogenmitarbeitsgesetz – GpMG)³⁵ Es gilt das Recht der privatrechtlich beschäftigten kirchlichen Mitarbeitenden, beispielsweise:

²⁶ Vgl. Teil 2 Ziffer 5.2. und Ziffer 9 dieser Handreichung

²⁷ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/47791>

²⁸ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/9818>

²⁹ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/22669>

³⁰ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/20056>

³¹ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/9810>

³² <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/9811>

³³ <https://www.ekmd.de/asset/eKveyQnDTaiypsNaNlc2xw/dienstvereinbarung-interaktiv-neu.pdf>

³⁴ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/22650>

³⁵ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/51820>

- die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost)³⁶ nebst Anlagen, darunter die Eingruppierungsordnung³⁷ und die Entgelttabelle³⁸ sowie
- das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)³⁹

Die KAVO EKD-Ost berücksichtigt die Besonderheiten des gemeindepädagogischen Dienstes durch:

- eine Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst (§ 42) und
- eine Sonderregelung für Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 41), soweit ein Einsatz im evangelischen Religionsunterricht stattfindet.

Die nähere Ausgestaltung des privatrechtlichen Dienstes der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen erfolgt durch eine Dienstanweisung. Hier hat der Dienstgeber die Musterdienst-anweisung für Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Dienst im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland⁴⁰ zu beachten.

³⁶ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/13574>

³⁷ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/24977>

³⁸ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/24944>

³⁹ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/43280>

⁴⁰ <https://www.kirchenrecht-ekm.de/document/28105>

Ausblick

Das vorliegende Papier versteht sich nicht als abschließendes Werk, sondern als eines, das sich dem aktuellen Stand verdankt und zugleich doch Impulse für eine weitergehende Diskussion geben möchte. Insofern ist ein Fortschreiben nicht nur möglich, sondern auch sinnvoll und geboten.

Geplant ist eine regelmäßige Aktualisierung. Gern nehmen wir auch Ihre Hinweise, Ideen und Gedanken entgegen. Diese richten Sie bitte an das Landeskirchenamt, Dezernat Bildung und Gemeinde, Referat B4 Bildung mit Erwachsenen und Familien.

Sie finden das Papier „Der Gemeindepädagogische Dienst in der EKM“ zum Download auf der Homepage der EKM unter: <https://www.ekmd.de/kirche/themenfelder/gemeindepaedagogik.html>