



# **Der Gemeindepädagogische Dienst in der EKM**

**Berufsprofil – Ausbildungswege – Aufgabenfelder**

## **Evangelische Kirche in Mitteldeutschland**

Das Landeskirchenamt  
Michaelisstraße 39  
99084 Erfurt

**Verantwortlich:**  
Landeskirchenamt, Dezernat Bildung

[www.ekmd.de](http://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

### **Bilder und Layout**

Katharina Rambow



= Achtung – hier arbeiten wir weiter!

Stand: 29. Oktober 2018

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	4
<b>Teil 1 Das Profil des Gemeindepädagogischen Dienstes (GPD) .....</b>	<b>5</b>
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 Beschäftigtenzahlen im GPD .....	12
4.2 Voraussichtlicher Ruhestandseintritt .....	12
4.3 Prognose der Kirchenkreise bis 2037 .....	12
4.4 Fazit .....	13
<b>Teil 2 Übersicht über mögliche Ausbildungswege von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen .....</b>	<b>14</b>
5. Definition des Berufsprofils Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge .....	14
5.1 Gemeindepädagogik im nicht ordinierten Dienst .....	14
5.2 Gemeindepädagogik im ordinierten Dienst .....	14
5.3 Kompetenzniveaus im GPD .....	15
6. Übersicht über die von der EKM anerkannten Ausbildungsstätten .....	16
7. Fachschulausbildung .....	18
7.1 Berufsbegleitende Fachschulausbildung .....	18
7.2 Grundständige Fachschulausbildung .....	20
8. Hochschulausbildung .....	21
8.1 Berufsbegleitende Hochschulausbildung (Bachelor) bzw. Quereinstieg .....	21
8.2 Direktstudium Bachelor mit anschließendem Masterstudium .....	23
9. Gemeindepädagogin und Gemeindepädagoge mit Hochschulausbildung und Ordination .....	25
<b>Teil 3 Erhalt und Ausbau der Kompetenzen im Gemeindepädagogischen Dienst .....</b>	<b>27</b>
10. Personalentwicklung .....	27
11. Instrumente der Personalentwicklung .....	27
11.1 Mitarbeitendenjahresgespräch (MJG) .....	27
11.2 Starthilfen bei Übergängen – Fortbildung in den ersten Dienstjahren (FED) .....	28
11.3 Qualifizierung .....	28
11.4 Supervision .....	28
11.5 Orientierungstage für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen (FS) und (FH) .....	28
<b>Teil 4 Rechtliche Aspekte.....</b>	<b>29</b>
12. Geltendes Recht .....	29
12.1 Für hauptberuflich Mitarbeitende im Gemeindepädagogischen Dienst .....	29
12.2 Für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis .....	30
12.3 Für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis .....	30
<b>Ausblick .....</b>	<b>32</b>

## 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.“<sup>1</sup>

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-, Fachhochschule- 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.

Last not least: das Werk wäre gestalterisch nicht so schön, hätte nicht Katharina Rambow viel Zeit und Energie in das Layout gesteckt. Herzlichen Dank.



Martina Klein  
Oberkirchenrätin  
Bildungsdezernentin im Landeskirchenamt  
der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

---

<sup>1</sup> 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).

### 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.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> Ausführlich erörtert werden der Bildungsauftrag und seine Umsetzung in der Bildungskonzeption der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM).<sup>4</sup>

#### 1.1. Die Rolle der Landeskirche<sup>5</sup>

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.

---

<sup>2</sup> KVerfEKM, Artikel 2.

<sup>3</sup> KVerfEKM, Artikel 15.

<sup>4</sup> Kirche bildet – Bildungskonzeption der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland, Eisenach 2006.

<sup>5</sup> 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 Kirchenkreise<sup>6</sup>

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.

<sup>6</sup> Mitschrift und Auswertung der Mitschrift des Superintendentenkonvents am 20. Oktober 2014. Mitschrift und Auswertung der Mitschrift des Kreisreferentenkonvents am 21. Oktober 2014.

<b>Qualifikation von Quereinsteigern</b>	
Superintendentinnen und Superintendenten	Kreisreferentinnen und Kreisreferenten
... befürworten beide Ausbildungsniveaus: Fachschul- und Hochschulabschluss. Sie sollten grundständig, aber auch berufsleitend 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.

<b>Ehrenamtliche und nebenberufliche Beschäftigung</b>	
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 Abrufofferte 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.

<b>Personal- und Stellenplanung</b>	
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.

<b>Spezifische Unterstützung vor Ort</b>	
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/Gemeindepädagogen 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 Diakoninnen und Diakone, 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.<sup>7</sup>



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:

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

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

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

<sup>7</sup> Gemeindepädagogik in der EKM – Entwicklungsaufgaben des gemeindepädagogischen Dienstes, S. 34, <http://www.evangelischejugend.de/as-set/DAd7CU0lQna8HWc68-0etw/broschuere-gp-in-der-ekm-stand-15-09-16.pdf>.



- Bilden
- Unterstützen
- Verkündigen.<sup>8</sup>

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 Dienstanweisung unterstützt werden.



<sup>8</sup> 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 Übersicht<sup>9</sup>

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/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/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 Grundgegebenheit<sup>10</sup> und wird der Diversität der Lebenslagen von Menschen gerecht.

---

<sup>9</sup> Peter Bubmann, Götz Doye, Hildrun Keßler, Dirk Oesselmann, Nicole Piroth, Martin Steinhäuser (Hrsg.). Studienbuch Gemeindepädagogik, Berlin/Boston 2012, S.305.

<sup>10</sup> Kirchenamt der EKD (Hg.), EKD-Texte 118, Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile, 2014, S. 20.

### Beispiele für Schnittstellen

Gemeindepädagoginnen/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 derzeit noch nicht zentral abgerufen werden.
- Die Prognosen der Kirchenkreise bis 2037 sind hinsichtlich der Kürzung gemeindepädagogischer Stellen nur vage (gemäß der Fragestellung siehe 4.3).

#### 4.1. Beschäftigtenzahlen im GPD

Die folgenden Zahlen bilden den Ist-Stand von 2015 ab. Eine Aktualisierung erfolgt ab 2020 nach Erfassung der Personaldaten in Personal Office.



In der EKM sind zum Zeitpunkt der Abfrage (2015) insgesamt 409 Personen im GPD beschäftigt (22 Prozent männliche und 78 Prozent weibliche). Von diesen Mitarbeitenden sind 66 als ordinierte Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen tätig, 126 verfügen über einen Hochschulabschluss (B.A., M.A. bzw. Diplom) und 207 über einen Fachschulabschluss (von letzteren haben 80 Mitarbeitende den Fachschulabschluss am PTI Drübeck erworben). Zum Zeitpunkt der Umfrage waren in der gesamten EKM lediglich 4,1 VbE als offen bzw. vakant gemeldet.

Bei den 2015 abgefragten Beschäftigtenzahlen fällt auf:

- Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad beträgt 0,73 VbE (Vollbeschäftigten-Einheit). Daran wird deutlich, dass viele gemeindepädagogische Mitarbeitende in Teilzeit beschäftigt sind, es folglich im GPD nur wenige Vollzeitstellen mit ausschließlich gemeindepädagogischem Einsatz gibt.
- Bis zu 25 Prozent der Mitarbeitenden verfügen nicht über eine in der EKM anerkannte gemeindepädagogische Ausbildung bzw. einen anerkannten Hochschulabschluss.
- Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sind mit einem hohen Stellenanteil im Religionsunterricht eingesetzt. Dieser beträgt insgesamt 43,66 VbE (in der gesamten EKM) und konzentriert sich zu 75 Prozent auf Kirchenkreise in den Bundesländern Sachsen-Anhalt. Das verlangt von den Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität, weil es ein Arbeiten in unterschiedlichen Systemen und Bezügen bedeutet.

#### 4.2. Voraussichtlicher Ruhestandseintritt

Im Jahr 2015 sind 409 Personen im gemeindepädagogischen Dienst beschäftigt; nach entsprechenden Ruhestandseintritten werden 2031 noch 222 Personen tätig sein (54,3 Prozent).

Abschluss	beschäftigte Personen (2015)	Voraussichtlicher Eintritt in den Ruhestand				Bedarf durchschnittlich im Jahr (bis 2030)
		bis 2020	2021-2025	2026-2030	ab 2031	
Fachschule	207	24	39	51	93	8
Hochschule	126	13	18	23	72	4
Ordinierte GP	66	3	4	7	52	1
Sonstige	10	1	1	3	5	0
gesamt	409	41	62	84	222	13

Tabelle: voraussichtlicher Ruhestandseintritt des derzeitigen Personals (Abfrage März 2015)

Bezogen auf den voraussichtlichen Ruhestandseintritt des derzeitigen Personals (Tabelle) ergibt sich bis zum Jahr 2030 ein jährlicher Nachbesetzungsbedarf von durchschnittlich bis zu 13 Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen – unter der theoretischen Voraussetzung, dass es zu keinerlei Reduzierung der Stellen durch die Kirchenkreise kommt.

#### 4.3. Prognose der Kirchenkreise bis 2037

Kritisch muss gesehen werden, dass die mittelfristige Personal- und Stellenplanung der Kirchenkreise von einer überdurchschnittlichen Reduzierung des GPD ausgeht:

- von 36 Kirchenkreisen hatten (Stand 2017) 21 Kreise Angaben zu einem 20jährigen Planungszeitraum (Planung 2037) gemacht

- diese 21 Kirchenkreise sahen bis 2037 eine Reduzierung ihrer zur Zeit 134,73 VbE Gemeindepädagogikstellen (ohne ordinierte GP) auf 74,19 VbE voraus

Das ist eine Reduzierung auf 55,1 Prozent des derzeitigen Stellenbestandes.

#### 4.4. 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.

Der rein rechnerisch ermittelte jährliche Bedarf (siehe letzte Spalte Tabelle) erweist sich daher als unrealistisch.

Daraus ergibt sich die Fragestellung, welche Rolle zukünftig der GPD im Verhältnis zu den anderen Berufsgruppen innerhalb des Verkündigungsdienstes einnehmen soll. Die EKM muss die Berufsprofile und Ausbildungswege für den GPD klären und weiterentwickeln. Prinzipielle Überlegungen über die Attraktivität des gemeindepädagogischen Dienstes sind dringend geboten.

Aufgrund dieser Perspektiven ist bei den Maßnahmen zu Ausbildung und Personalakquise die Frage nach dem tatsächlich zu erwartenden Personalbedarf mit einer maßvollen und nachhaltigen Gestaltung der Fort-, Aus und Weiterbildungswege zu beantworten. Angesichts der für die EKM überschaubaren Zahlen geschieht das am wirkungsvollsten mit Hilfe einer Entwicklung bzw. Vertiefung von Kooperationen zwischen verschiedenen Landeskirchen und ihren Ausbildungsstätten.



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.<sup>11</sup> 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.).<sup>12</sup>

### 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 Ordination in den Pfarrdienst zu treten. „Auf die Dienstverhältnisse der ordinierten Gemeindepädagogen finden

<sup>11</sup> DQR – Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen, [https://www.dqr.de/media/content/Liste\\_der\\_zugeordneten\\_Qualifikationen\\_31\\_03\\_2014\\_bf.pdf](https://www.dqr.de/media/content/Liste_der_zugeordneten_Qualifikationen_31_03_2014_bf.pdf), Stand: 05.10.2017.

<sup>12</sup> Peter Bubmann, Götz Doyer, Hildrun Kessler, Dirk Oesselmann, Nicole Piroth, Martin Steinhäuser (Hrsg.), Gemeindepädagogik, Berlin/Boston 2012, S. 313 f.

die für Pfarrerdienstverhältnisse geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.“<sup>13</sup> 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.

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

#### *Kompetenzindikatoren nach DQR*

<b>Kompetenzniveau 5 Fachschule</b>	<b>Kompetenzniveau 6 Bachelor</b>	<b>Kompetenzniveau 7 Master/(früher) Diplom</b>
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*

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

<sup>13</sup> 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. Übersicht über die von der EKM anerkannten Ausbildungsstätten

Für den GPD gibt es auf dem Gebiet der EKD über 56 verschiedene Ausbildungs- und Studiengänge. Diese spiegeln insgesamt die historisch gewachsene Studien- und Ausbildungslandschaft der gemeindepädagogischen Berufsprofile in den einzelnen Gliedkirchen der EKD wider. 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) und Fachschulausbildungen (z. B. gemeindepädagogische Fachschulausbildung) als auch Ausbildungswege, die ohne staatlich anerkannten Studien- oder Berufsabschluss primär für kirchlich-missionarische Arbeitsfelder ausbilden.

*Auswahl von der EKM anerkannter grundständiger Ausbildungs- bzw. Studiengänge<sup>14</sup>*

Nr.	Einrichtung	Ausbildung/Studiengang	Profilschwerpunkte			Qualifikationen		
			Gemeinde- diakonie	Gemeinde- pädagogik	Religions- pädagogik	doppelte Qualifikation	staatliche Anerkennung	kirchliche Anstellungs- fähigkeit
1	CVJM- Hochschule Kassel	BA Religions- u. Gemeindepädagogik/ Soziale Arbeit	■	■	■	■	■	■
2	CVJM- Kolleg Kassel	FS Sozialpädagogik und Theologie		■		■	■	■
3	Ev. Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe	BA Gemeindepädagogik und Diakonie	■	■		■	■	■
4	Ev. Hochschule Berlin	BA Religionspädagogik/ Gemeindepädagogik		■	■	■	■	■
5	Ev. Hochschule Berlin	MA Leitung-Bildung-Diversität GP/RP		■	■	■	■	■
6	Ev. Hochschule Darmstadt	BA Soziale Arbeit mit gemeindepädagogisch-diakonischer Qualifikation		■	■	■	■	■
7	Ev. Hochschule Darmstadt	Grundlagenstudium Religionspädagogik mit gemeindepädagogischem Zertifikat	■	■		■	■	■
8	Ev. Hochschule Freiburg	BA Religionspädagogik/ Gemeindediakonie	■	■	■	■	■	■
9	Ev. Hochschule Ludwigsburg	BA Religionspädagogik und BA Soziale Arbeit	■	■	■	■	■	■
10	Ev. Hochschule Moritzburg	BA Evang. Religionspädagogik mit musikalischem Profil		■	■	■		■
11	Ev. Hochschule Moritzburg	BA Evang. Religionspädagogik mit sozialarbeiterischem Profil		■	■	■	■	■
12	Ev. Hochschule Nürnberg	BA Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit		■	■			■
13	Ev. Missionsschule Unterweissach	ES Religionspädagogik, Diakonie und Verkündigung	■	■	■		■	■
14	Gemeindepädagogische Fachschule EKM am PTI Drübeck	FS Gemeindepädagogin/ Gemeindepädagoge		■	■	■		■
15	Hochschule Hannover	BA Religionspädagogik und Soziale Arbeit	■	■	■	■	■	■
16	Marburger Bildungs- und Studienzentrum	FS Sozialpädagogik und Gemeindepädagogik		■	■	■	■	■
17	Theologisch-pädagogisches Seminar Malche	Ausbildung Gemeindepädagogin/ Sozialpädagogik	■	■		■	■	■
18	Amt für kirchliche Dienste der EKBO in Brandenburg	FS Gemeindepädagogin/ Gemeindepädagoge		■	■			■
19	PTI der Nordkirche in Ludwigslust	FS Gemeindepädagogin/ Gemeindepädagoge		■	■			■
20	Hochschule Moritzburg, Institut für berufsbegleitende Studien	FS Gemeindepädagogin/ Gemeindepädagoge		■	■			■

<sup>14</sup> Stand: August 2017.

## 7. Fachschulausbildung

### 7.1. Berufsbegleitende Fachschulausbildung

Die berufsbegleitende Fachschulausbildung 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. Die Ausbildungsstätte regelt durch einen Ausbildungsvertrag mit dem Kirchenkreis, dass geeignete Mentorinnen und Mentoren für die Praxisphasen zur Verfügung stehen. Während der Ausbildung besteht die Möglichkeit, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer schon im Kirchenkreis angestellt werden können.

Einen Mustervertrag erhalten Sie im  
Landeskirchenamt der EKM, Michaelisstraße 39, 99084 Erfurt  
Dezernat Bildung – Referat B3 Bildung mit Erwachsenen und Familien  
KRin Katharina Passolt  
Telefon (0361) 51800-240 (Sekretariat), E-Mail: [katharina.passolt@ekmd.de](mailto:katharina.passolt@ekmd.de)

Im Interesse einer erfolgreichen Ausbildung sind mit der Ausbildungsstätte und dem Anstellungsträger im Vorfeld Vereinbarungen zu treffen zum Grad der Anstellung, zu Freistellungen für die Präsenzzeiten und zu möglichen Kostenerstattungen. Diese sind vertraglich zu fixieren.

#### *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.

Mit Stand Herbst 2018 stehen Kooperationsverhandlungen mit der EKBO vor einem Abschluss. Gespräche mit der Evangelischen Hochschule Moritzburg wurden aufgenommen.



Ausbildungsstätte/Ort	Dauer	Struktur	Abschluss
<b>Amt für kirchliche Dienste der EKBO</b> <b>Ort: Brandenburg</b> <a href="https://akd-ekbo.de/gemeindepaedagogik">https://akd-ekbo.de/gemeindepaedagogik</a>	2 Jahre	Grundkurs: 17 Wochenendkurse und 5 Wochenkurse	befähigt zum qualifizierten Ehrenamt
	2 Jahre	Aufbaukurs: 9 Wochenkurse und 12 2-tägige Seminare	Berufsabschluss Gemeindepädagoge (FS)
<b>Institut für berufsbegleitende Studien an der Evangelischen Hochschule Moritzburg</b> Ort: Moritzburg <a href="http://www.berufe-kirche-diakonie.de/ausbildung-und-studium/evangelische-hochschule-moritzburg">www.berufe-kirche-diakonie.de/ausbildung-und-studium/evangelische-hochschule-moritzburg</a>	2 Jahre	Grundkurs Theologie und Gemeindepädagogik	befähigt zum qualifizierten Ehrenamt
	2 Jahre	Aufbaukurs Theologie und Gemeindepädagogik	Berufsabschluss Gemeindepädagoge (FS)

### *Kombiniert werden*

- Präsenzzeiten an einer Fachschule (Brandenburg, Moritzburg)
- Gemeindepädagogische Praxis in Kirchengemeinden im Heimatkirchenkreis, begleitet von 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. Das letzte Ausbildungsjahr setzt je nach Ausbildungsstätte Schwerpunkte in der Arbeit mit Ehrenamtlichen, Prozesskoordination, Öffentlichkeitsarbeit und Gemeinwesenarbeit. In den Kurszeiten an der Ausbildungsstätte werden jeweils Theorie und praktische Erfahrungen aufeinander bezogen und reflektiert.

### *Ausbildungsinhalte/Lernfelder*

- Grundlagen der Gemeindepädagogik
- Theologie
- Erziehungswissenschaften
- Sozialwissenschaften
- 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 104 Credits anerkannt werden. Die Feststellung erfolgt durch die EHB. Insgesamt sind 210 Credits zu erlangen.

## **Kooperation mit der Diakonenausbildung des Diakonischen Bildungsinstituts Johannes Falk**

Eine modularisierte Diakonenausbildung durch das Diakonische Bildungsinstitut Johannes Falk, welche theologische und pädagogische Inhalte aufweist, wird zum Stand Herbst 2018 geprüft und innerhalb von zwei Jahren zum Abschluss geführt.



Die Ausbildung der Diakoninnen und Diakone wird aktuell entsprechend dem gültigen Diakongesetz (Kirchengesetz über das Amt, die Ausbildung und die Anstellung der Diakone in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 19.11.2016) und in besonderer Abstimmung mit der Brüder- und Schwesternschaft Johannes Falk/Eisenach und der Diakonischen Gemeinschaft der Brüder und Schwestern des Lindenhofs/Neinstedt neu konzipiert. Es gibt eine Ausbildung in der EKM. Diese wird vom Diakonischen Bildungsinstitut Johannes Falk gGmbH in Eisenach getragen. Sie findet vornehmlich in Erfurt statt und setzt auf engen Kontakt zu den Diakonischen Gemeinschaften. Es wird perspektivisch eine berufsbegleitende Ausbildung auf Fachschul- und Fachhochschulniveau sein. Sie setzt den Abschluss einer Berufsausbildung insbesondere im sozialen Bereich voraus. Einzelne Module der Ausbildung (z. B. theologische Grundsatzfragen) können Bestandteil eines gemeindepädagogischen Fachschulabschlusses sein.

### **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 EKD-weite Auswahl von Fachschulen, deren Abschlüsse in unserer Landeskirche anerkannt sind, findet sich in der Übersicht im Kapitel 6 auf Seite 17 dieses Papiers.

## 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 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.) Leitungsbildung-Diversität mit Schwerpunkt Gemeindepäd./Religionspäd.  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 berufsbegleitend 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. 104 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, etc.) eingegangen sein. Wer weiter studieren möchte, schließt drei Semester im konsekutiven Masterstudiengang „Leitungsbildung-Diversität (M.A.)“ mit dem Schwerpunkt „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik“ an.

#### Voraussetzungen

- Fachschulausbildung in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Brandenburg), der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und der Evangelischen Landeskirche Anhalts (Drübeck), der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Ludwigslust) und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Moritzburg) mit einer Studienberechtigung gemäß § 11 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), d. h.
  - wer in einem zum Studiengang Evangelische Religionspädagogik fachlich ähnlichen Beruf eine durch Bundes- oder Landesrecht geregelte mindestens zweijährige Berufsausbildung abgeschlossen hat und
  - 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
- 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 (10 Punkte Mitgliedschaft in der EKM, 8 Punkte erfolgreicher Fach- bzw. Hochschulabschluss, 1-8 Punkte durch Bewertung der Motivation für das Studium und berufsqualifizierender Kenntnisse)
- 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 (als Richtwert: 2017 pro Semester 340,- €). Für Reisen und Übernachtungen fallen Kosten an, die von der entsendenden Dienststelle gemäß Reisekostengesetzes 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 106 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-Studientagen an 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)
- Praktikum incl. zwei Seminare zur Vor- und Nachbereitung in der Region
- Prüfungssemester mit Blockseminar und Beratung

#### *Unterstützungsmöglichkeiten*

- Freistellung und Finanzierung auf Grundlage von § 12 der Fort- und WeiterbildungsVO der EKM und der ReisekostenVO (je nach Genehmigung durch den Kirchenkreis bzw. den Anstellungsträger)
- 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 100,- € 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 geringfügige 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 „Leitung-Bildung-Diversität (M.A.)“ mit Schwerpunkt Religions-/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 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 (B.A.)“ abgeschlossen werden.

Wer weiter studieren möchte, schließt drei Semester im konsekutiven Masterstudiengang „Leitung-Bildung-Diversität (M.A.)“ mit dem Schwerpunkt „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik“ 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 (BerIHG) = fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung, d. h.
  1. wer in einem zum Studiengang Evangelische Religionspädagogik 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 (B.A.)“: sieben Semester (210 ECTS)
- Masterstudiengang „Leitung–Bildung–Diversität (M.A.) mit Schwerpunkt „Religions- und Gemeindepädagogik“: drei Semester (90 ECTS).

### *Studienbereiche (SB)*

Der **Bachelorstudiengang** „Evangelische Religionspädagogik (B.A.)“ umfasst sieben Semester und 210 ECTS-Punkte (Credits). Er baut sich in 28 Modulen aus fünf Studienbereichen (SB) auf:

- 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 je zwei Praktika in den beiden Arbeitsfeldern (Gemeindepädagogik und schulischer Religionsunterricht) mit ein.

Im **Masterstudiengang** „Leitung-Bildung-Diversität (M.A.)“ mit dem Schwerpunkt „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik“ werden die Studierenden unter Einbeziehung des evangelischen Menschenbildes durch Auseinandersetzung mit der theologischen bzw. ethischen Dimension von professionellem Leitungshandeln befähigt zu

- Vorbereitung, Anleitung und Analyse von religiösen Bildungsprozessen mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen durch Anwendung von didaktischen Modellen und die reflektierte Entwicklung von Methoden
- selbstständiger und selbstverantwortlicher Leitungstätigkeit im mittleren und gehobenen Dienst, in Qualitätsmanagement bzw. -entwicklung, im Controlling, in der Beratung, in der Entwicklung von Einrichtungen und Werken durch den fachgerechten Umgang mit den hierzu erforderlichen Rechtsvorschriften sowie der Fähigkeit zu betriebswirtschaftlich orientiertem und strategischem Denken
- Wahrnehmung, Toleranz, Akzeptanz und professionellem Umgang mit personaler, kultureller und religiöser Verschiedenheit mit dem Ziel der Entfaltung des jeweiligen Potentials durch die interdisziplinären Auseinandersetzungsmöglichkeiten mit Diversität
- Reflexion und Anwendung der Erkenntnisse aus Forschungsprozessen durch eigene Forschungsaktivitäten.

### *Das dreisemestrige Studium ist modular aufgebaut*

- 1. Semester: Belegung des Kernmoduls sowie zwei der angebotenen Brücken- und Vertiefungsmodule
- 2. Semester: Belegung von drei Schwerpunktmodulen im Studienschwerpunkt „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik“
- 3. Semester: Forschungsmethoden, Master-Kolleg und Master-Prüfung.

### *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 100,- € 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**

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit dem Abschluss im Masterstudiengang „Leitung-Bildung-Diversität (M.A.)“ mit dem Schwerpunkt „Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik“ 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“
- erfolgreiche Bewerbung um einen Ausbildungsplatz der EKM (Bewerbungsschluss ist der 31. Januar eines Jahres, Beginn des Vorbereitungsdienstes der 1. September des Jahres)
- 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 1.362,95 € (Stand 2018) und gegebenenfalls einen Familienzuschlag für Verheiratete in Höhe von 132,22 € (Stand 2018). Der Familienzuschlag erhöht sich für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufe 2 und 3) um je 113,02 € (Stand

2018) und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende) um je 352,16 € (Stand 2018).

- Mietzuschuss und 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 ordnierte 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 Mecklenburg
- im Kirchenkreis Pommern.

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

Dezernat Bildung – Referat B3 Bildung mit Erwachsenen und Familien

KRin Katharina Passolt

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

Dezernat Personal – Referat P4 Ausbildung und Hochschulwesen

KR Jens Walker

Telefon (0361) 51800-494, E-Mail: [jens.walker@ekmd.de](mailto: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 Gesprächsleitfadens ihre Zusammenarbeit und ihre Tätigkeitsfelder und vereinbaren Jahresziele. In den Blick genommen werden auch die jeweiligen individuellen Situationen und die Möglichkeit der Gesundheitsprävention.

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 oder ein Stellenwechsel ist ein bedeutender Schritt in der Berufsbiographie. Es ist Anliegen der Personalentwicklung, den Einstieg, Umstieg oder Übergang zu begleiten und erfolgreich zu gestalten. In den ersten Amts- bzw. Dienstjahren stehen in der EKM verbindliche Angebote und konkrete Ansprechpartner für die Gestaltung des Berufseinstieges zur Verfügung (vgl. FED-Verordnung). Darüber hinaus gibt es die Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) für ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen.

## 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/Gemindepädagogen mit veränderten Arbeitsanforderungen konfrontiert sind. Ebenso können die Maßnahmen dazu dienen, Gemeindepädagoginnen/Gemindepädagogen auf zukünftige Veränderungen und Anforderungen vorzubereiten.

## 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/Gemindepädagogen 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 Konflikte vorzubeugen oder diese zu lösen.

## 11.5. Orientierungstage für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen (FS) und (FH)

Von nicht wenigen der nichtordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen unserer Landeskirche wurde in der vergangenen Zeit der Wunsch bzw. die dringende Bitte geäußert, dass es – mit Blick auf die Bilanz- und Orientierungstage für Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen – ein ähnliches verbindliches Angebot auch für ihre Berufsgruppe geben möge. In Kooperation von Pädagogisch-Theologischem Institut und Pastoralkolleg werden seit 2017 Orientierungstage für nichtordinierte Gemeindepädagoginnen/Gemindepädagogen als Pilotkurse mit positiver Resonanz durchgeführt. Es ist angedacht, dieses Angebot bei der Novellierung der Fortbildungsverordnung als verbindliche Fortbildung aufzunehmen. Eine Entscheidung des Landeskirchenrates steht aus.



Weitere Instrumente der Personalentwicklung sowie Angebote zur Aus-, Fort- und Weiterbildung finden sich im „Jahresprogramm zur Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeitenden der EKM“ (<https://www.ekmd.de/veranstaltungen/fort-und-weiterbildungen/>).

## 12. Geltendes Recht

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

Die Frage nach der Notwendigkeit eines „Gesetzes für Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen“ ist noch nicht abschließend beantwortet.



### 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) vom 5. Juli 2008 (ABl. S. 183). 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 Seelsorgegeheimnisgesetzes – SeelGG (ABl. 2010 S. 306) i. V. m. der Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz über die Zustimmung zum Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses (Ausführungsverordnung Seelsorgegeheimnisgesetz – ZGSeelGGAV) vom 26. April 2013 (ABl. S. 178)
- 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) vom 22. November 2014 (ABl. S. 246), 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) vom 9. September 2011 (ABl. 2012 S. 78) übernommen werden kann
- die Begleitung der Ehrenamtlichen entsprechend der Rahmenrichtlinie für das Ehrenamt in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 27. Januar 2012 (ABl. S. 100)
- der 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) vom 15. Januar 2010 (ABl. S. 62)
- der Einsatz im evangelischen Religionsunterricht an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, sofern eine dem Recht des jeweiligen Bundeslandes entsprechende Ausbildung nachgewiesen werden kann, beispielsweise nach der Ordnung für die Weiterbildung von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Erteilung von evangelischem

## **12.2. Für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis**

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit einem kirchlich anerkannten Fachhochschulabschluss können in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen und zur ordinierten Gemeindepädagogin oder zum ordinierten Gemeindepädagogen berufen werden, wenn die notwendigen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Auf die Dienstverhältnisse ist das Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD) vom 10. November 2010 (ABI. EKD S. 307), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 8. November 2016 (ABI. EKD S. 325), entsprechend anwendbar. Darüber hinaus gelten für Ausbildung, Übernahme und Dienst insbesondere folgende Regelungen:

- Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Gemeindepädagogen vom 22. September 1981 (ABI. EKKPS 1982 S. 41)
- Kirchengesetz zur Ausführung und Überleitung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Gemeindepädagogen vom 28. März 1982 (ABI. EKKPS S. 42), in der Fassung vom 30. Oktober 1988 (ABI. EKKPS 1989 S. 2), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 21. März 1993 (ABI. EKKPS 165)
- Verordnung über die Aufnahme von Kandidatinnen und Kandidaten in den Vorbereitungsdienst der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 6. Mai 2006 (ABI. S. 142), zuletzt geändert durch Verordnung vom 2. April 2009 (ABI. S. 127)
- Kirchengesetz über die Ausbildung zum Pfarrdienst und die Rechtsstellung der Vikarinnen und Vikare in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Pfarrausbildungsgesetz – PfAG) vom 19. November 2011 (ABI. S. 288)
- Prüfungsordnung für die Zweite Gemeindepädagogische Prüfung in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 6. Dezember 2013 (ABI. 2014 S. 7)
- Verordnung zur Aufnahme in den Entsendungsdienst der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 25. Oktober 2008 (ABI. S. 347)
- Richtlinie zur Durchführung der Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) für Pfarrerinnen, Pfarrer, Pastorinnen und Pastoren sowie ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Entsendungsdienst der EKM vom 3. April 2007 (ABI. S. 243)
- Handreichung zur Erstellung einer Dienstvereinbarung für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Entsendungsdienst und im Teildienst (nur intern verfügbar unter <http://extranet.ekmd.de>)
- Kirchengesetz über die Errichtung und Besetzung von Pfarrstellen in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Pfarrstellengesetz – PfStG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2017 (ABI. S. 2)

## **12.3. Für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis**

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit einem kirchlich anerkannten Fach- oder Fachhochschulabschluss können von kirchlichen Körperschaften, insbesondere den Kirchenkreisen, auf der Basis eines Arbeitsvertrags beschäftigt werden. Für sie gilt das Recht der privatrechtlich beschäftigten kirchlichen Mitarbeitenden, beispielsweise:

- die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost) vom 20. Januar 2010 (ABI. EKM S. 143/als Einleger), zuletzt geändert am 8. Dezember 2016 (ABI. EKM 2017 S. 62) nebst Anlagen, darunter die Eingruppierungsordnung und die Entgelttabelle sowie

- das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD) vom 12. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 425).
- 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 Richtlinie zur Erstellung von Dienstanweisungen für Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Dienst im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 25. Juni 2013 (ABl. S. 234) zu beachten.

Die besondere Fortbildungspflicht der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden in den ersten drei Dienstjahren ihres Anstellungsverhältnisses im Verkündigungsdienst in den Arbeitsbereichen mit Kindern, Jugendlichen und Familien regelt die Richtlinie zur Durchführung der Fortbildung in den ersten Dienstjahren (FED) für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen und andere Mitarbeitende im Verkündigungsdienst in den gemeindepädagogischen Arbeitsbereichen der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) vom 7. April 2009 (ABl. S. 160).

